

VIVIANE SCHUMACHER BAIL

**TRABALHO E COOPERAÇÃO – UM ESTUDO DE CASO DA UNIPOL –
COOPERATIVA ORIUNDA DE MASSA FALIDA**

FLORIANÓPOLIS - SC

2010

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO TECNOLÓGICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

VIVIANE SCHUMACHER BAIL

TRABALHO E COOPERAÇÃO – UM ESTUDO DE CASO DA UNIPOL –
COOPERATIVA ORIUNDA DE MASSA FALIDA

Tese apresentada ao Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção como requisito para a obtenção do Título de Doutora em Engenharia de Produção.

Orientador: Prof. Nelson Casarotto Filho, Dr.
Co-orientadora: Prof^a. Elizabete Tamanini, Dr^a.

FLORIANÓPOLIS - SC

2010

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da
Universidade Federal de Santa Catarina

B153t Bail, Viviane Schumacher
Trabalho e cooperação [tese] : um estudo de caso da
Unipol - Cooperativa oriunda de massa falida / Viviane
Schumacher Bail ; orientador, Nelson Casarotto Filho , co-
orientadora, Elizabete Tamanini. - Florianópolis,
SC, 2010.
177 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de
Produção.

Inclui referências

1. Engenharia de produção. 2. Mundo do trabalho. 3.
Cooperação. 4. Cooperativas. I. Casarotto Filho, Nelson.
II. Tamanini, Elizabete. III. Universidade Federal de Santa
Catarina. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de
Produção. IV. Título.

CDU 658.5

VIVIANE SCHUMACHER BAIL

**TRABALHO E COOPERAÇÃO – UM ESTUDO DE CASO DA UNIPOL –
COOPERATIVA ORIUNDA DE MASSA FALIDA**

Tese aprovada como requisito parcial para obtenção do título de doutora em Engenharia de Produção e aprovada em sua fase final pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC.

Prof. Antonio Cezar Bornia, Dr.

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção/UFSC

Banca Examinadora:

Orientador:

Prof. Nelson Casarotto Filho, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Co-orientador:

Prof^a. Elizabete Tamanini, Dr^a.

Universidade da Região da Joinville – UNIVILLE

Presidente e Membro da Banca:

Prof. Alvaro G.R. Lezana, Dr

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Membro da Banca:

Prof^a. Dalila M. Pedrini, Dr^a

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP

Membro da Banca:

Prof. Osny Taborda Ribas Jr., Dr.

Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL

Membro da Banca:

Prof. Valmor Schiochet, Dr.

Universidade Regional de Blumenau – FURB

Florianópolis, 9/4/2010.

Dedico aos meus filhos Raphael e Janaína, presente e futuro, e aos meus pais, Norma e Walter Schumacher (*in memoriam*), Sr. Walter! Eterno empreendedor e grande contador de história! Pela trajetória de luta, sonho e perseverança, sempre saudades!

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer à Suprema Energia do Universo, que conduziu meus passos garantindo saúde e bem-estar para desenvolver o meu processo.

A minha família que me ensinou a ser quem sou, teve paciência e me apoiou em todos os momentos.

Ao meu orientador Prof. Nelson Casarotto Filho pela confiança e por ter coragem de refletir temáticas não tão comuns ao mundo da engenharia da produção.

À minha Co – orientadora Elizabete Tamanini por partilhar possibilidades de rupturas e encorajar a pesquisa qualitativa, meu muito obrigada pelo apoio recebido.

Aos meus amigos, colegas do Doutorado pela amizade e pelo companheirismo, eternas lembranças.

Aos membros da banca, que gentilmente aceitaram ler meu trabalho e que contribuíram na construção deste processo de conhecimento.

Aos trabalhadores(as) e Cooperados(as) da UNIPOL, por terem aceitado participar desta pesquisa, pela qual se desvelaram e de modo solidário partilharam horas de trabalho, experiências, conhecimentos e coragem, por enfrentarem o desafio de construir uma nova sociedade cuja prioridade tem sido a construção de um processo mais humano de trabalho, meus respeitosos agradecimentos.

RESUMO

O cooperativismo tem sido uma das temáticas centrais dos movimentos sociais nestes últimos dois séculos. Tal categoria é resultante da luta pela humanização das relações trabalhistas e sugere um paradigma alternativo a divisão social do trabalho em que se separam “os que devem pensar e os que devem fazer.” (Marx). O objetivo desta pesquisa de doutoramento denominada **Trabalho e Cooperação – UM ESTUDO DE CASO DA UNIPOL – Cooperativa oriunda de massa falida**, é analisar como se estruturou a implantação de uma cooperativa oriunda de massa falida tendo como cenário sócio-político uma economia capitalista globalizada. O estudo se estruturou em pressupostos teórico-metodológicos da pesquisa qualitativa nas teias do materialismo histórico, configurando-se com o estudo de caso. A estratégia utilizada para atender às complexidades presentes na tese possibilitou um olhar diferenciado, atento aos detalhes, às contradições humanas, às subjetividades especialmente inspiradas nos significados das transformações possíveis e utópicas nas relações do processo de trabalho e cooperação.

Palavras-chave: Mundo do Trabalho. Cooperação. Cooperativa.

ABSTRACT

The cooperativism has been one of the central themes of social movements in the last two centuries. This category is the result of the fight by humanizing work based on social division paradigm securitieswip imagefrom "who must think and which are an extreme submission between means and modes of producing" (Marx). The purpose of the doctoral research called Work and Cooperation originated from a bankruptcy is to get an investigation from the way that it has been structured the procedures to establish a cooperative in that socio-political scenery as a globalized capitalist economy. The study has structured theoretical-methodological assumptions of qualitative research in the webs of historical materialism, configuring with the case's study. The strategy used in the view of the complexities present in this thesis, brings us another way of looking, more sharp and careful, because of the contradictions and the subjectivities specially inspired on the real and unreal changes in meanings and relations of work and cooperation.

Keywords: World of work. Cooperation. Cooperative.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Detalhamento das funções dos Cooperados.....	64
Figura 1 – Processo de planejamento e controle da produção e materiais.....	66
Quadro 2 - Delineamento do tempo de entrevista, função, turno e escolaridade.....	68
Figura 2 – Tematização das Problemáticas - Processo falimentar da empresa.....	71
Figura 3 – Tematização das Problemáticas - Retomada do negócio.....	72
Figura 4 – Tematização das problemáticas – Cooperativismo.....	73
Figura 5 – Cooperativismo – continuação da anterior.....	74
Figura 6 - Considerações (in) conclusivas.....	75
Quadro 3 – Pensamentos e valores relacionados ao velho e ao novo paradigma.....	83
Quadro 4 – Premissas do antigo e novo paradigma.....	84

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Cooperados X Sexo.....	61
Tabela 2 - Representação por Faixa de Idade dos Cooperados.....	61
Tabela 3 – Escolaridade dos Cooperados.....	62
Tabela 4 - Distribuição das funções dos cooperados no Empreendimento e localização da presença feminina.....	63

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Cooperados X Sexo.....	61
Gráfico 2 - Representação Gráfica por Faixa de Idade dos Cooperados.....	62
Gráfico 3 – Escolaridade dos Cooperados.....	63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTe	Ministério do Trabalho e Emprego
OCEPAR	Organização das Cooperativas do Estado do Paraná.
PIB	Produto Interno Bruto
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.
SENAES	Secretaria Nacional de Economia Solidária
SM	Salário Mínimo
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNIPOL	Cooperativa dos Trabalhadores na Indústria de Polímeros de Joinville
UNISOL BRASIL	Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários do Brasil
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

CAPÍTULO I	13
1 TRABALHO, COOPERAÇÃO E MOVIMENTOS SOCIAIS	13
1.1 APRESENTAÇÃO.....	13
1.2 INTRODUÇÃO.....	14
CAPÍTULO II.....	25
2 TRABALHO, COOPERAÇÃO E OS DESAFIOS PARA A HUMANIZAÇÃO DOS PROCESSOS PRODUTIVOS.....	25
2.1 O TRABALHO E O CENÁRIO ECONÔMICO SOCIAL.....	25
2.1.1 O trabalho e alguns aspectos do processo produtivo na América Latina	31
2.2 TRABALHO, COOPERATIVISMO - HISTÓRIA	33
2.3 TRABALHO E COOPERATIVISMO NO BRASIL	37
2.4 COOPERATIVAS DE SANTA CATARINA	40
2.4.1 Experiência do Falanstério do Saí – século XIX.....	40
2.4.2 Empreendimentos Solidários em Santa Catarina – século XXI	42
2.5 TRABALHO E NOVOS PARADIGMAS: COOPERATIVISMO, REDES E OS DESAFIOS PERMANENTES	48
CAPÍTULO III	57
3 TRABALHO, COOPERAÇÃO E NOVOS PARADIGMAS: UMA CONSTRUÇÃO METODOLÓGICA PARA ANÁLISE DE COOPERATIVA ORIUNDA DE MASSA FALIDA.....	57
3.1 QUEM SÃO OS COOPERADOS.....	60

3.2 TRABALHO E COOPERAÇÃO: A ENGENHARIA DA METODOLOGIA DO ESTUDO DE CASO – O CAMPO	66
3.3 ASPECTOS HISTÓRICOS DA PROFIPLAST E UNIPOL	68
3.4 TEMAS ESTRUTURANTES COLETADOS DAS ENTREVISTAS E DO TRABALHO DE CAMPO.....	70

CAPÍTULO IV.....	76
-------------------------	-----------

4 TRABALHO E COOPERAÇÃO – COMPLEXIDADES PRESENTES NA CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA ENGENHARIA DO PROCESSO PRODUTIVO FRENTE AO DESAFIO DA HUMANIZAÇÃO – O ESTUDO DE CASO DA UNIPOL.....	76
---	-----------

4.1 COOPERATIVAS ORIUNDAS DE MASSA FALIDA: FALÊNCIA DOS MODELOS OU MODELOS PARA A NÃO FALÊNCIA	77
4.2 O TRABALHO E AS COOPERATIVAS: PERSPECTIVAS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVAS RELAÇÕES SOCIAIS.....	80
4.3 OS TRABALHADORES E AS NOVAS PROSPECÇÕES PARA AS MUDANÇAS NA ENGENHARIA DO PROCESSO PRODUTIVO.....	84
4.3.1 Processo Falimentar da Empresa: A experiência da UNIPOL.....	84
4.3.2 A Retomada do Processo Produtivo com a Construção do Processo Participativo	88
4.3.3 A Construção do Processo Produtivo e as Transformações do Modo de Ver o Significado da Cooperação.....	89
4.4 COMPLEXIDADES DA CONSTRUÇÃO DO PROCESSO	94
4.4.1 Manifestações Cotidianas das Incertezas	95
4.4.2 Espaços e Instrumentos de Participação.....	97
4.4.3 Crescimento do Processo.....	98
4.4.4 Encaminhamentos da aplicação do questionário.....	99
4.4.5 Estratégias de Negócio e de Cooperação da UNIPOL	100

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	104
----------------------------------	------------

REFERÊNCIAS	106
--------------------------	------------

APÊNDICES.....	114
-----------------------	------------

ANEXOS	139
---------------------	------------

CAPÍTULO I

“Ninguém liberta ninguém,
ninguém se liberta sozinho:
os homens se libertam em comunhão”.

Paulo Freire

1 TRABALHO, COOPERAÇÃO E MOVIMENTOS SOCIAIS

1.1 APRESENTAÇÃO

A pesquisa ora desenvolvida, cuja temática central é **Trabalho e Cooperação – Um Estudo de Caso da UNIPOL** – cooperativa oriunda de massa falida, apresenta-se divididos em quatro capítulos. Inicialmente no Capítulo I, intitulado **Trabalho, Cooperação e Movimentos Sociais**, destacam-se aspectos relevantes dos movimentos sociais, bem como a defesa de novas relações humanas neste processo, entre as quais o cooperativismo, que contribui sobremaneira para a construção de novos paradigmas.

No Capítulo II, **Trabalho, Cooperação e os desafios para a humanização dos processos produtivos**, é apresentado o papel do trabalho como momento “fundante de realização do ser social, e condição para a existência deste e ponto de partida para sua humanização”. E a “divisão do trabalho entre os que pensam e os que fazem” (MARX, 2008). Considera-se neste contexto a sociedade globalizada sob o dogma da valorização do capital e suas relações na América Latina e no Brasil. Para salientar a problemática e dar sustentabilidade conceitual, buscam-se em estudos clássicos de Milton Santos, Otavio Ianni, Karl Marx, Antonio Gramsci e contribuições atuais como as de Claudio Nascimento, Paul Singer e Nelson Casarotto Filho dentre outros, ademais das narrativas dos trabalhadores cooperados da Unipol, os fundamentos para as reflexões propostas.

No Capítulo III, **Trabalho, Cooperação e novos paradigmas: uma construção metodológica para análise de cooperativa oriunda de massa falida** ressaltam-se as bases conceituais para a compreensão de como se estrutura a cooperação baseando-se nos fundamentos técnicos, econômicos e políticos – formação dessa nova perspectiva de trabalho

coletivo. Para isto, partiu-se para a investigação, considerando os aspectos exploratórios no processo de pesquisa seguindo sobretudo a abordagem qualitativa, metodologia que é sustentada pela fenomenologia, com suporte no materialismo histórico. Desse modo, a problemática em estudo, desafiou-nos a construir processos metodológicos e teóricos inéditos em virtude da temática abordada – um estudo de caso e das poucas pesquisas acadêmicas que consideram o estudo das experiências dos sujeitos envolvidos na produção e gestão do trabalho, como premissa estruturante.

No Capítulo IV, denominado **Trabalho e Cooperação – complexidades presentes na construção de novos paradigmas na engenharia do processo produtivo frente ao desafio da humanização – o estudo de caso da Unipol** analisam-se as complexidades presentes nas narrativas dos cooperados, encaminhando para as considerações finais a fim de servir como experiência para outros casos semelhantes.

1.2 INTRODUÇÃO

A construção de espaços de participação, e seu processo, desenvolvidos coletivamente num Brasil advindo da ditadura de 64, sempre foram desafios, seja para um Educador Popular ligado aos movimentos sociais seja dentro de uma sala de aula na dialética cotidiana entre ser e saber. Ninguém nasce democrata, ou seja, aprende-se diariamente na relação social com os outros. E isto também se reflete no espaço de trabalho, onde estão se delineando constantemente o fazer, o ser e o saber.

As preocupações em compreender esses processos e oferecer subsídios teóricos e metodológicos para a implementação de ação coletiva e cooperação num espaço de trabalho foram despertadas quando, em 1998, já aposentada, como professora de matemática da rede pública estadual, participei da coordenação de um projeto de educação de adultos, destinado a trabalhadores de “chão de fábrica” das indústrias metalúrgicas de Joinville – Santa Catarina; que, naquele momento, passavam pelo processo de reengenharia produtiva afim de se adaptarem à globalização da economia.

O projeto, por mim coordenado, com apoio do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) visava à elevação do grau de escolaridade de adultos maiores de 24 anos de idade e que se encontravam desempregados ou em situação de risco. Tinha este, em seu bojo, a pretensão de estimular as habilidades de autonomia administrativa e coordenação associativa, itens necessários à gestão de cooperativas.

Ao apresentar a forma associativa, com seu arcabouço legal, como meio de enfrentar o desemprego formal, que naquele momento se delineava, iam-se apresentando ao trabalhador métodos que desenvolvessem suas habilidades gerenciais para o fazer coletivo, algo um tanto novo para quem era acostumado a cumprir ordens.

A ampliação da escolaridade era alicerçada na prática de trabalhos em grupo, com a valorização do saber que eles traziam para a sala de aula, e com o incentivo à expressão oral de suas idéias, de forma organizada. Tinha como finalidade discutir a relação econômica tradicional, trabalho e sociedade - patrão e empregado.

O conhecimento historicamente construído fazia parte do currículo apresentado para o educando, sob os fundamentos teóricos metodológicos da pedagogia sócio-histórica, numa pedagogia construtivista, onde acontecia a mediação entre o saber formal e o não formal, apoiando-se em informações específicas do mundo prático. Tudo isso contribuiu para que aquele projeto tivesse reconhecimento nacional pelo Ministério do Trabalho como modelo de política de qualificação do trabalhador e é referência como meio de elevação da escolaridade para adultos, os quais, num futuro cada vez mais escasso de empregos formais, ver-se-ão forçados a se organizarem em cooperativas para se sustentarem no mercado.

Após esta experiência, que subsidiou as construções teóricas e metodológicas de minha dissertação: “Educação Matemática de Jovens e Adultos, Trabalho e Inclusão”, (Unicamp, 2002) acompanhei no papel de coordenadora de uma organização não governamental, diversos grupos informais de geração de trabalho e renda, que se organizavam na tentativa de se encaminharem para a construção de cooperativas.

Naqueles momentos, senti-me desafiada a pensar sobre o processo de aprendizagem, como as pessoas apreendiam as ferramentas de gestão na prática, e, como conseguiam desafiar o modelo produtivo capitalista. Observei que as pessoas que se associavam para formar cooperativas de trabalho necessitavam de um tempo de maturação para dominarem as ferramentas de gestão. Ou seja, à medida que as demandas apareciam, iam se apropriando devidamente e construindo o projeto/trabalho do tamanho que correspondia ao que conseguiam dar conta naquele momento histórico.

Destaca-se que a problemática presente neste artigo, cujas reflexões estruturantes são o trabalho e a cooperação, em cooperativas, em especial, oriundas de massa falida, pouco vem sendo estudada nas relações deste “*modus vivendi*” dos grupos sociais, e necessita de muita pesquisa e estudos. De um modo abrangente observa-se que os trabalhadores envolvidos, sem um preparo prévio, veem-se na contingência de assumir o empreendimento em tempo curto

demais para observarem todo um complexo de conhecimentos necessários que garantam o mínimo de sustentabilidade social.

Sociologicamente a ação coletiva sempre foi o desafio. Ela surge da organização de cidadãos, consumidores, de usuários de bens e serviços que atuam junto às bases sociais mobilizadas por problemas decorrentes de seus interesses cotidianos (GOHN, 2004).

A história é fértil nestes exemplos: o movimento operário, os movimentos sociais em sua luta pela terra, moradia, saúde, e benefícios de cidadania, e, também pela democracia e estado de direito; as novas lutas pela reintegração e proteção dos desempregados, pela saúde estendida a todos, pelo transporte, das mulheres em busca de direitos, da preservação dos ecossistemas e biomas, direitos políticos e democracia, entre outros, espaços onde a ação coletiva contribuiu sobremaneira nas décadas de 70 e 80 do século XX, para o cumprimento da finalidade que os movia e mobilizava.

A partir da década de 90 do século XX, analise-se que há mudanças substanciais nas relações do enfrentamento social. As ações de grande coletivo de pessoas, como o movimento dos aposentados, Movimento Nacional de Meninos e Meninas de Rua e ainda Movimento Viva Rio, são exemplos baseados mais na solidariedade humana e pouco alicerçados em projetos político-partidários, como nos anos 80. O “novo” dos Movimentos sociais nos anos 90 (Gohn, 2004) redefiniu o eixo em duas direções. Primeiro foco: deslocando o eixo das reivindicações populares por infraestrutura para reivindicações relativas à sobrevivência física dos indivíduos para garantir o alimento, como as campanhas da Ação pela Cidadania, contra a Fome e a Miséria e pela Vida ou no caso de terra para produzi-lo, caso dos Sem-Terra. O segundo foco, localiza-se no plano moral, que ganhou lugar central na ausência de ética na política e a gestão da “coisa pública”. Fortaleceram-se nos anos 90 as organizações não governamentais e as políticas de parcerias implementadas pelo poder público. (GOHN, 2004).

Após a década de 90, houve o incremento acentuado de organizações não-governamentais, canalizando os anseios da sociedade civil organizada para determinado fim, como: engajamento na luta pela preservação ambiental de determinado lugar, criação de centros de zoonoses para animais abandonados, passagem de ônibus mais barato, inclusão digital e outros.

Para entender estes movimentos, Marx apud Gohn (2004), nos fornece elementos, em seus estudos sobre consciência, alienação e ideologia, que criaram uma tradição histórica humanística, e tiveram continuidade nos trabalhos de Rosa Luxemburgo, Gramsci, Lukács e da Escola de Frankfurt após a Segunda Guerra Mundial. Segundo Gohn (2004, p.171), “a análise dos movimentos sociais sob o prisma do marxismo refere-se a processos de lutas

sociais voltadas para a transformação das condições existentes na realidade social, de carências econômicas e/ou opressão sociopolítica e cultural.” Outros movimentos se referem a propostas estruturantes, como a geração de trabalho e renda numa perspectiva de economia solidária que tem como propósito ser uma política pública, visando a inclusão produtiva de pessoas que se encontram fora do mercado formal de trabalho por não terem escolaridade e qualificação técnica adequada, ou pela reestruturação produtiva ou ainda pela falência de empresas, fato muito presente nestas últimas três décadas.

Para Lima (2004, p.3)

A atual onda de empreendimentos cooperativos é resultante de duas situações convergentes. A primeira delas refere-se à reestruturação econômica, à crise do fordismo e ao surgimento do que os economistas da escola regulacionista chamam de acumulação flexível. Esta implicou a reestruturação organizacional das empresas a par de profundas inovações tecnológicas decorrentes da chamada revolução informacional, com a eliminação de barreiras geográficas à produção, a formação de empresas em rede, a terceirização de atividades, a desregulamentação dos mercados, a flexibilização das relações de trabalho com a eliminação de direitos sociais conquistados pelos trabalhadores a partir da segunda metade do século XX. O fechamento de fábricas e empresas, a desregulamentação dos mercados de trabalho, o enfraquecimento do sindicalismo e o desemprego foram algumas das conseqüências de impacto para os trabalhadores. Outro aspecto desse ressurgimento são os movimentos contraculturais do final da década de 1960, o desencanto com o capitalismo e com o socialismo de Estado, o surgimento de movimentos ecológicos, feministas e de minorias, e a busca de alternativas ante os modelos existentes. [...] são questionadas as mudanças econômicas como fator de progresso social, além dos desastres ambientais de uma sociedade baseada no industrialismo com a utilização de fontes de energia não renováveis altamente poluidoras. Os resultados igualmente desastrosos de “engenharias sociais” promovidas pelo estado, e a crescente crise fiscal desse mesmo estado, a defesa da democracia e da maior participação da sociedade nas decisões constituem-se em meio propício para o questionamento da ordem vigente dos dois lados do muro de Berlim. As experiências associativas aparecem, mais uma vez, como alternativa.

No bojo dos movimentos sociais, começaram a surgir diferentes formas de cooperação e trabalho cooperativo. No Brasil, no período anterior à década de 1980, existiram várias experiências de cooperativas de crédito, habitacional e agrícola. As cooperativas de trabalho e de produção começam a surgir na segunda metade dessa década. A sucessão de crises econômicas resulta no fechamento de fábricas e consequentemente, nas tentativas de recuperação, como no caso da fábrica de fogões Wallig, da Tecelagem Mandacaru, a Fábrica de Calçados Makerly, Cobertores Parayba, Facit, a Hidro-Phoenix. Com a instalação de Cooperativas, procurava-se recuperar o posto de trabalho, porém sem que se compreendessem as demandas que isso implica.

Para Santos e Sader (2007, p.10) “essas ‘fabricas recuperadas’¹ implicam em outra proposta de organização e gestão do processo de trabalho, diferente daquela estabelecida pelo sistema capitalista. Trata-se da autogestão baseada nos valores e princípios do cooperativismo que aponta para condições de democracia, equidade, igualdade e solidariedade.”

A avaliação desse processo nos projetos de recuperação, apontava dificuldades de manutenção das cooperativas e as perspectivas restritas de continuidade, uma vez que as relações com o mercado eram frágeis e todas tinham problemas de comercialização de seus produtos. Além disso, elementos culturais remanescentes no comportamento do cooperado, em termos de assalariamento e conhecimentos tecnológicos bem como o sucateamento das máquinas foram os problemas relatados (LIMA, 2004).

Destaca-se que foi a experiência adquirida na participação em Fóruns de Economia Solidária, na instância regional e estadual, onde se pôde ouvir relatos de algumas experiências qualitativas exitosas, e, principalmente de dificuldades encontradas pelos mais diferentes empreendimentos, que chamou-nos a atenção para a problemática, aliada ao acompanhamento de alguns grupos de “geração de renda”, que estavam se constituindo.

Detectou-se que nestas experiências houve o avanço político nas reflexões acerca da mudança de paradigma, porém há lacunas sobre o processo de gestão, quando se tem como premissa a cooperação/cooperativismo.

Destas inúmeras reflexões surgiu a problemática para esta Tese de Doutorado, que tem como objetivo investigar como se processa a mudança de concepção, de uma empresa tradicional capitalista para um processo de autogestão-cooperativa, tendo, no estudo de caso da Cooperativa dos Trabalhadores na Indústria de Polímeros de Joinville – UNIPOL, as bases conceituais para a compreensão dos fundamentos técnicos, econômicos e políticos a formação, dessa nova perspectiva de engenharia de trabalho coletivo.

Ressalta-se, sobretudo que as pesquisas já realizadas não estão apontando como é o processo da ação coletiva ou cooperação, por qual perpassam as cooperativas oriundas de massa falida

Esta precariedade está relatada também, em dois trabalhos citados a seguir: um está referenciado na síntese de uma pesquisa realizada para o Ministério do Trabalho por Tauile e Rodrigues (2005) denominada Economia Solidária e Autogestão - síntese de uma pesquisa, aplicada junto a 25 cooperativas em 2005. Neste trabalho de pesquisa são relatadas as

¹ A utilização desta expressão – fábrica recuperada – é muito recente no Brasil (até pouco tempo falava-se apenas em “empresas autogestionárias”); a expressão era mais comum no movimento argentino.

difficultades pelos quais um empreendimento cooperativado passa, principalmente as cooperativas advindas de massa falida. As dificuldades detectadas vão desde a ausência de mecanismos legais como políticas públicas, baixo desempenho empresarial e econômico, até baixa remuneração do trabalho empreendido pelos cooperados, cujo valor geralmente representa apenas 50% em relação ao mercado formal. Os autores utilizam como indicadores de desempenho o sucesso ou carência, na gestão das cooperativas por meio de: estudo do mercado, crédito, tecnologia, gestão, forma de propriedade e participação institucional.

Outro estudo realizado foi de Kraychete, (2007, p.6) em seu texto apresentado num Painel na II Oficina Nacional sobre Formação em Economia Solidária, intitulado: “A Formação para a organização autogestionária e qualificação para a eficiência econômica”. aborda que “[...] os empreendimentos associativos, quando observados de perto, quase sempre revelam grandes dificuldades e fragilidades ainda pouco analisadas, sobretudo no que se refere às condições da sua sustentabilidade social”.

Isto é constatado quando Kraychete (2007, p.7) analisa a tabulação do mapeamento de empreendimentos de economia solidária, realizado no contexto nacional², 21.850 empreendimentos no total, coordenado pelo MTe/Senaes,³ que permitiu constatar: “Os resultados econômicos obtidos são frágeis. Apenas 38% dos empreendimentos obtiveram uma receita capaz de pagar as despesas e ter alguma sobra. 33% conseguiram pagar as despesas sem obter sobras e 16% não conseguiram pagar as despesas. 13% dos empreendimentos não são organizados com vistas à obtenção de resultados financeiros ou não informaram”.

Isto fica mais evidente quando se constata que “do total de empreendimentos que informou a remuneração dos sócios que trabalham no empreendimento, 50% têm remuneração com valor de até meio salário mínimo (SM). Em 26.1%, a remuneração é de meio a um SM, totalizando 76,1%. Kraychete (2007) analisa ainda que “este ganho de renda reduzido complementa geralmente outra renda que é igualmente precária”.

Outros dados⁴ que aparecem no mapeamento dos 21.850 empreendimentos e são relevantes:

- a) apenas 723 empreendimentos faturam mais de R\$ 100.000,00 mensais;
- b) 5.412 empreendimentos faturam entre R\$ 1.001,00 à R\$ 5.000, 00 mensais;
- c) 12.230 empreendimentos alegam que não existem sobras;

² Foram mapeados entre 2005 e 2007: 21.850 Empreendimentos.

³ MTe/Senaes – Ministério do Trabalho e Emprego/ Secretaria Nacional de Economia Solidária, 2009.

⁴ Dados pesquisados em:

www.mte.gov.br/empregador/economiasolidaria/fase2/relatorios/emprendimentoresumo, 2009.

- d) 11.867 empreendimentos não participam de nenhuma REDE;
- e) 3.170 tentaram, mas não conseguiram encontrar quantidade de clientes suficientes;
- f) 4.413 alegam que falta capital de giro;
- g) 13.902 são empreendimentos denominados de produção.

Com estes estudos constata-se que o setor produtivo cooperativado necessita de ferramentas da racionalidade científica para ser entendida, e que contém outras explicações que sua aparência imediata não revela (GOHN, 2004).

O que chama a atenção, nestes empreendimentos pesquisados, é que a maioria não participa de nenhuma rede (11.867), que mais de 10% não conseguiram arranjar clientes suficientes, mais da metade alega que não existem sobras para que possam aplicar em melhoria e, ainda 20% alegam falta de capital de giro.

O fato de constatar a inexistência de estabelecimento de alguma rede, numa cadeia produtiva e a falta de clientes suficientes, mostra o acanhamento existente perante a sociedade – espaço de consumo/venda, do negócio. Talvez este fato seja o mais grave, além da falta de capital de giro. Não fazer parte de redes horizontais e verticais de colaboração, intercâmbio e de comércio, são deficiências típicas do isolamento, da não cooperação, da marginalização e exclusão em que se encontram. Quando grupos se isolam em sua ação, a tendência para o fracasso é bem maior.

Analisar qual a mais evidente, quais são as saídas encontradas, diante de dificuldades, pode tornar-se um instrumento poderoso de socialização das práticas sociais de gestão, desses empreendimentos. Na pesquisa observou-se que, para os grupos, o fato de não possuir quantidade suficiente de “clientes” tem repercussão cotidiana. Os estudos realizados para esta pesquisa e nova “práxis”, aponta para uma concordância das estratégias que vêm marcando segmentos cooperativados no mundo; que passa sobretudo por constituição de redes colaborativas. Receber a assessoria de várias organizações, universidades ou poder público pode ser o início para auxiliar na instrumentalização de redes de comércio mais efetivas, em dois segmentos: conseguir resultados mais concretos em médio prazo e fazer enfrentamento ao mercado capitalista vigente.

Para Lima (2004, p.11) “o fato de as cooperativas de produção industrial terem no trabalho seu aspecto fundante e único capital dos novos ‘proprietários’ resulta numa intensificação do trabalho inicial nem sempre compreendida e bem aceita. [...] A possibilidade de os trabalhadores se perceberem proprietários da empresa é, portanto, restrita, apesar de estarem permanentemente informados do caráter coletivo do empreendimento para efeito de

envolvê-los no trabalho”. Então, quais são as dinâmicas, formações, atividades realizadas, que fazem com que os trabalhadores se assumam proprietários daquele espaço de trabalho, e se oponham à cultura pré-existente, promovendo a cooperação e solidariedade?

Investigar o processo da cooperação, compreender como os trabalhadores se relacionam, se organizam e quais são os fatores, acontecimentos, espaços e ações realizadas frente aos problemas, pode servir de modelo ou subsídio para que outros grupos de trabalhadores tenham mais condições objetivas e subjetivas na instalação de suas cooperativas.

É importante destacar o significado da palavra “cooperar” que vem do latim “*cum operari*”, que significa “trabalhar conjuntamente com alguém”. Apreendido o conceito, o que move duas ou mais pessoas a trabalharem conjuntamente? O fato de garantir o sustento de cada um no espaço de trabalho é suficiente para que mobilize a cooperação? Ou são as questões do dia a dia? Levantar problemas e propor soluções no coletivo, pensar em conjunto as saídas para as demandas, superar as dificuldades nas relações de trabalho, podem contribuir para a construção de laços de solidariedade, compreensão mútua e, por consequência, a cooperação?

Cooperar significa estar junto fisicamente ou intelectualmente por alguma causa, é ter identidade por algo junto, é incorporar a ação de pertencimento a alguma coisa, que pode ser físico ou subjetivo, e que envolve submeter o individual ao coletivo. Cooperar é não competir, mesmo que a lógica da sociedade em que vivemos esteja impregnada de competição e individualismo. Trabalha-se em função do mercado. Para Santos (2008, p.64-65),

O progresso técnico aparece desde os séculos anteriores, como uma condição para realizar essa sonhada globalização com a mais completa humanização da vida no planeta. Finalmente, quando esse progresso técnico alcança um nível superior, a globalização se realiza, mas não a serviço da humanidade. A globalização mata a noção de solidariedade, devolve o homem à condição primitiva do cada um por si e, como se voltássemos a ser animais da selva, reduz as noções de moralidade pública e particular a um quase nada. [...] Essa globalização tem de ser encarada a partir de dois processos paralelos. De um lado, dá-se a produção de uma materialidade, ou seja, das condições materiais que nos cercam e que são a base da produção econômica, dos transportes e das comunicações. De outro há a produção de novas relações sociais entre países, classes e pessoas.

Que relações se estabelecem entre pessoas que contribuem para que os movimentos sociais criem corpo, se unam e colaborem mutuamente? Pela história dos movimentos sociais no Brasil, em especial na segunda metade do século XX, a cooperação e a solidariedade estiveram presentes, em alguns movimentos mais e em outros menos.

Para Thesing e Juliani (2008, p.63): “Mesmo que pareça apropriada a competição, os cooperantes necessitam questionar-se se é do interesse coletivo seguir competindo. Se não é assim, [...] devem substituir a competição pela cooperação. Isso exige uma ação coletiva que, por sua vez, necessita de ação, educação e organização. Um processo de educação que promova os valores de solidariedade e de autogestão.” Investindo num processo formativo permanente que se contraponha radicalmente à valores da lógica capitalista.

No dicionário Aurélio (1995) encontramos os seguintes sinônimos para a palavra solidário: que tem responsabilidade ou interesse recíproco; aderido à causa, empresa, opinião de outros; que partilha o sofrimento alheio, ou se propõe mitigá-lo. Estas relações se constroem no ambiente social. Além da cooperação, Marx atribuía importância especial à questão da solidariedade.

Para Gohn (2008, p.178): “Marx refere-se a uma relação social, com os mesmos interesses, e deveria estar voltada para um dado objetivo: a emancipação dos trabalhadores. [...] Marx demarca a solidariedade como uma relação social a ser construída, no caso, no interior das unidades produtivas, a partir de experiências comuns compartilhadas.” Isso, não apenas na dimensão coletiva, mas também introjetada no viés individual dos membros da sociedade.

Nos momentos de implantação de cooperativas oriundas de massa falida, encontram-se outros dilemas, formados na sociedade de onde provêm os cooperativandos, como a cultura do assalariamento, que dificulta a compreensão de diminuir ou eliminar as diferenças entre os que pensam e os que fazem, na divisão do trabalho, e a obsolescência tecnológica como a falta de investimento em máquinas e ferramentas herdadas dos empresários em crise falimentar. Estas questões uma humana, outra de implementos que permitam a produção de forma competitiva, estão presentes diariamente no mundo do trabalho.

Marx traz algumas contribuições no sentido de se entender como ocorrem as relações humanas e produtivas, o que ele denomina de práxis.

Segundo Gohn (2004, p.176):

Ela está presente como elemento fundamental de transformação da sociedade e da natureza pela ação do homem. A práxis significativa refere-se à práxis transformadora do social, que se realiza em conexão com a atividade teórica, por meio da atividade produtiva e/ou atividade política. No campo da produção teórica, o conceito de práxis é fundamental. [...] A práxis teórica é aquela que possibilita a crítica, a interpretação e a elaboração de projetos de transformação significativos. A práxis como fruto da atividade produtiva é a mais importante no mundo social. Ela tem como base fundamental o mundo do trabalho. A práxis política surge como articulação entre a práxis teórica e a práxis produtiva, [...], mediada pelas condições estruturais de desenvolvimento do processo social.

A reflexão sobre a prática social e a busca da teoria no sentido de embasar, as discussões e esclarecimentos, certamente auxiliam na solidariedade, no sentimento de que o grupo não é o único a enfrentar problemas, e que é através da educação, do debate, da informação, que se encontram parâmetros e subsídios para as conquistas diárias no mundo do trabalho.

Gohn (2004 apud Assies, 1990) destaca que elementos como socialização, processo educativo, interação social, autoconsciência, não-consciência, identidade coletiva e individual baseadas em fatores como gênero, etnicidade, e outros, permaneceram alheios às principais correntes marxistas de análise e reflexão. Assim como o processo político e seus níveis de autonomia também não foram pontos de destaque naquelas análises.

O que chama a atenção, é que diversos atores sociais que contribuíram com o movimento de cooperativismo, tinham como princípio uma mudança na sociedade para dar força à concepção de Cooperação, entre os quais destaca-se Fourier, que já no século XVIII e XIX propunha a prática associativista, e uma sociedade mais justa e igualitária para solucionar as péssimas condições de vida em que os trabalhadores se encontravam.

Por vivermos numa sociedade altamente competitiva e capitalista, a contradição se inicia, quando se propõem experiências associativistas. A mudança de paradigma que se efetiva na passagem de empresa tradicional para cooperativa pode ser representada legalmente pela ata da assembléia ou ato constitutivo na junta comercial da cidade, mas o processo na práxis é demorado, por vários fatores. Primeiro, as pessoas não nascem democráticas, elas se constituem através do modelo de relações e do meio social em que vivem; em segundo, o meio escolar poderia ter um papel preponderante na construção de valores e de relações, mas caminhamos ainda a passos lentos para que isso aconteça; terceiro, como, “ser democrático” é um processo, é no cotidiano da vida adulta que as demandas por cidadania e inclusão, se constituem e mobilizam coletivamente as pessoas. Exemplo disso é a sistemática de cooperação aplicada pelo Movimento dos Sem-Terra para todos os membros das famílias que moram nos assentamentos. No sentido de garantir a cooperação e solidariedade entre eles, faz-se um trabalho educativo e filosófico preparando-os para a mobilização e o enfrentamento, nos casos em que haja reações adversas.

Segundo Freire, (1980, p.25-26):

Uma das características do “ser humano” é que somente é ser humano. Somente ele é capaz de tomar distância frente ao mundo. Somente o ser humano pode distanciar-se do objeto para admirá-lo, analisá-lo. Objetivando ou admirando se toma aqui o sentido filosófico. Os seres humanos são capazes de agir conscientemente sobre a

realidade objetiva. É precisamente isto, a “práxis humana”, a unidade indissolúvel entre minha ação e minha reflexão sobre o mundo.

CAPÍTULO II

“Caminhamos, ao longo dos séculos, da antiga comunhão individual

Dos lugares com o Universo à comunhão hoje global:

A interdependência universal dos lugares

É a nova realidade do território”.

Milton Santos

2 TRABALHO, COOPERAÇÃO E OS DESAFIOS PARA A HUMANIZAÇÃO DOS PROCESSOS PRODUTIVOS

2.1 O TRABALHO E O CENÁRIO ECONÔMICO SOCIAL

Vive-se numa época de mudanças contínuas e aceleradas, de transição de paradigmas, na qual, para muitas pessoas, há dificuldades de conseguir trabalho por meio de emprego formal, vinculado a direitos e com políticas públicas asseguradas.

Segundo Santos, (1999 apud Liboni, 2002, p.14), “o que está ocorrendo é uma crise no contrato social, enquanto filosofia que caracterizou, constituiu e regeu a sociedade até agora. [...] Neste cenário [...], ocorrem mudanças também no papel desempenhado pelo trabalho.” Essas novas circunstâncias forçam a sociedade a criar novas formas de emprego: trabalho de tempo parcial, por projeto, virtual, interino, trabalho de ajuda e outros, o que deixa o indivíduo numa condição de insegurança em relação à sua sobrevivência e futuro.

Além disso, psicologicamente, o trabalho na sociedade atual, além de ser o meio de ganhar o sustento, dá identidade para a pessoa na sociedade, quem não trabalha é estigmatizado. O trabalho ocupa quase sempre o lugar central na existência e tempo dos indivíduos, proporcionando-lhes um sentido à vida. Pois é por intermédio deste que o ser humano se relaciona com a natureza e com os outros, sente-se aceito e valorizado, e com isso insere-se no meio ao qual pertence. Desse modo, consegue manter-se estimulado para a vida.

Confirma-se isto nos estudos de Antunes (1997), citado por Carvalho e Trajano (2003, p. 174): “[...] o trabalho é o momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência; é o ponto de partida para a humanização do ser social”.

Em *O Capital*, Marx estabelece uma “nítida diferença entre o trabalho que é a categoria fundante do mundo dos homens” e o trabalho abstrato, a força de trabalho reduzida à mercadoria sob a regência do capital LESSA (2007).

Para Marx (1983, p.149),

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio. [...] (Diferente do que ocorre no mundo animal.) o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto idealmente, [...].

Lessa (2007, p.132), quando reflete a definição de Marx para trabalho, acrescenta que o trabalho é “um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza.” Significa dizer que o homem para agir, regular e controlar necessita ser um indivíduo emancipado, com autonomia, e que a reprodução dessa sociedade depende da existência da natureza, fato que permeia as discussões atuais e da educação como condição para garantir a saída da alienação. Nestas reflexões, Marx considera:

As transformações tecnológicas e nas estratégias gerenciais na segunda metade do século XX alteraram a produção da riqueza social a tal ponto que tornaram anacrônica a categoria marxiana de trabalho, tal como definida em *O Capital*, isto é, o trabalho enquanto categoria fundante do ser social por efetivar a mediação orgânica do homem com a natureza, necessidade primeira, “eterna” e predominante na reprodução social? Não há qualquer argumento substancial a favor desta tese. As novidades que temos na reprodução e acumulação do capital, a sua alegada financeirização e internacionalização, aumentam a velocidade da sua circulação e potencializam a exploração do trabalho. Mas não cancelam nem atenuam o fato de que todo o “conteúdo material da riqueza social” ser produzido no intercâmbio orgânico com a natureza. (apud LESSA, 2007, p.297).

O trabalho além de ter um propósito fundamental para a vida do homem, possui também um sentido humanizador, pois oferece as condições concretas para o sujeito sair da alienação, colocando-o no caminho da cultura e da educação.

Vemos esta ligação entre educação e trabalho que se apresenta em Mészáros (2005, p. 16), em seu livro, *A educação para além do capital*:

No reino do capital, a educação é, ela mesma, uma mercadoria. Daí a crise do sistema público de ensino, pressionado pelas demandas do capital e pelo esmagamento dos cortes de recursos dos orçamentos públicos. [...] Uma sociedade que impede a emancipação só pode transformar os espaços educacionais em *shopping centers* [...]. Ao pensar a educação na perspectiva da luta emancipatória, não poderia senão restabelecer os vínculos – tão esquecidos – entre educação e trabalho, como que afirmando: digam-me onde está o trabalho em um tipo de sociedade e eu te direi onde está a educação. [...] A “auto – educação” de iguais e a “autogestão da ordem social reprodutiva” não podem ser separadas uma da outra.

Como comenta ainda Lessa (2007), temos a considerar que o resultado do trabalho orgânico que se encontra nos bolsos dos indivíduos apenas converte a riqueza já produzida pelos trabalhadores, em capital de outros indivíduos.

Pelo mesmo motivo, o trabalho intelectual, assalariado ou não (isto é, convertido em trabalho abstrato ou não) seja numa perspectiva de proximidade com a transformação da natureza, é utilizado para o seu controle direto, e nunca, ele próprio, ser esta transformação. Enquanto o controle desse intercâmbio do trabalho com a natureza permanecer com o capital, o trabalho intelectual permanecerá para o controle dessa transformação.

O resultado desse controle todos conhecem, concentração abusiva do capital, desigualdade social, escolaridade incompleta, insegurança alimentar, apropriação da natureza como recurso espoliatório, conhecimento como mercadoria, ocasionando alienação da maioria da população.

Como se tem observado, as mudanças desencadeadas pela globalização da economia e as inovações tecnológicas que acontecem no mundo do trabalho, são criadas por alguns centros de excelência e posteriormente expandidas para quase todas as áreas do fazer humano. Aos outros, à maioria, cabe decidir se aceitam introduzir as mudanças técnico-científicas no seu trabalho e estilo de vida ou resistir, e arcar com as consequências. Isso gera um desafio constante e destruturador do “*modus vivendi*” a que se está habituado, pois é preciso modificar muitas vezes os princípios, regras e valores culturais enraizados e historicamente norteadores, que antes asseguravam uma sensação de estabilidade.

Para Ianni (1992, p.170),

O indivíduo e a sociedade, que inspiraram a formação e boa parte de seu desenvolvimento, localizavam-se no âmbito da nação. Ao passo que o indivíduo e a sociedade [...] nesta altura da história localizam-se em algum lugar da sociedade global, determinados também pelos movimentos dessa sociedade. Desde fins do século XIX, e em escala crescente e acelerada no século XX, a sociedade modificou-se substancialmente. As sociedades nacionais são progressivamente absorvidas pela sociedade global; ao mesmo tempo que esta se forma, aquelas se transformam. As relações, os processos e as estruturas de dominação e apropriação, antagonismo e integração, que anteriormente se localizavam no âmago da sociedade nacional, agora localizam-se também, e muitas vezes, principalmente na sociedade global.

Milton Santos (2008) em seu livro “por uma outra globalização” apresenta uma reflexão sobre os fundamentos materiais e políticos do mundo atual. Analisa a globalização e, reportando-se a uma declaração de Maria Conceição Tavares (1999), argumenta que este mundo globalizado, visto como uma fábula, constitui como verdade certo número de fantasias, cuja repetição, entretanto, acaba por se tornar uma base aparentemente sólida de sua interpretação.

Fala-se em aldeia global o que faz crer que a difusão instantânea de notícias realmente informa as pessoas. Difunde-se a noção de espaço e tempo contraídos, ao alcance da mão. Um mercado avassalador, dito global, é apresentado como capaz de homogeneizar o planeta quando, na verdade, as diferenças locais são aprofundadas. O desemprego crônico, as novas enfermidades, o aquecimento global, o retorno de velhas doenças, a permanência da mortalidade infantil a despeito dos progressos da medicina, a educação de qualidade cada vez mais inacessível.

Santos (2008) chama isso de globalização como perversidade, pois as bases materiais em que o capital se apóia no período atual são, entre outras: a unicidade da técnica, a convergência dos momentos e o conhecimento do planeta e a existência de um motor único na história, representado pela mais – valia globalizada.

Santos (2008) apresenta os fatores que contribuem para explicar a arquitetura da globalização atual:

- **A unicidade da técnica:** nunca na história do homem, aparece uma técnica isolada; o que se instala são grupos de técnicas, verdadeiros sistemas. Um exemplo pode ser dado com a foice, a enxada, o ancinho que constituem numa família de técnicas representando uma história e uma época; a técnica da informação por meio da cibernética, da informática, da eletrônica, pois assegura o comércio pela comunicação entre si e tem papel determinante sobre o uso do tempo, acelerando o processo histórico.
- **A convergência dos momentos:** tomada como fenômeno físico, a percepção do tempo real não só quer dizer que a hora dos relógios é a mesma, mas que podemos usar esses relógios múltiplos de maneira uniforme. O tempo real também autoriza usar o mesmo momento a partir de múltiplos lugares; e todos os lugares a partir de um só deles.
- **O motor único:** esse motor único se tornou possível porque nos encontramos em um novo patamar da internacionalização, com uma verdadeira mundialização do produto, do dinheiro, do crédito, da dívida, do consumo, da informação. Qual é a natureza desse

moto único? Será ele abstrato? Ela existe e se impõe como coisa real, embora não seja mensurável, já que está sempre evoluindo, isto é, mudando. A atual competitividade entre as empresas é uma forma de exercício dessa mais-valia universal, que se valem dos progressos científicos e técnicos disponíveis no mundo e pede todos os dias, mais progresso científico e técnico. A cada avanço de uma empresa, outra do mesmo ramo solicita inovações que lhe permitam passar à frente da que antes era campeã.

- **A cognoscibilidade do planeta:** O período histórico atual vai permitir o que nenhum período anterior ofereceu ao homem, isto é, a possibilidade de conhecer o planeta extensiva e profundamente. Isto se deve aos progressos da técnica devidos aos progressos da ciência. O sentido que têm as coisas, isto é, seu verdadeiro valor, é o fundamento da correta interpretação de tudo o que existe. As empresas na busca da mais-valia desejada valorizam diferentemente as localizações. Não é qualquer lugar que interessa a tal ou qual firma. A cognoscibilidade do planeta constitui um dado essencial à operação das empresas e à produção do sistema histórico de valor.
- **Um período que é uma crise:** A história do capitalismo pode ser dividida em períodos, pedaços de tempo marcados por certa coerência entre as suas variáveis significativas, que evoluem diferentemente, mas dentro de um sistema. Um período sucede outros, mas não podemos esquecer que esses períodos são também sucedidos ou antecidos por crises. Como período, as variáveis características se instalam em todas as partes e a tudo influenciam direta ou indiretamente. Daí a denominação de globalização. Como crise, as mesmas variáveis construtoras do sistema estão continuamente chocando-se e exigindo novas definições e novos arranjos. O mesmo sistema ideológico que justifica o processo de globalização, ajudando a considerá-lo o único caminho histórico, acaba, também, por impor certa visão da crise e a aceitação dos remédios sugeridos.

Cada sociedade, considerando a condição humana que é ontológica e carrega consigo estas experiências acumuladas, cria seus conceitos próprios, divide o trabalho em certas categorias e atribui-lhe um determinado valor. Quando essas condições se alteram, o modo de trabalhar também se altera, seja pela forma como se realiza (manual, mecânico, eletrônico, etc.), seja pelos instrumentos padrão que utiliza, e assim por diante. Da mesma forma, as sociedades e seus agentes também variam na forma como organizam, interpretam e valorizam o trabalho (MOURA, 1998). A forma como uma sociedade trabalha define ou reflete o seu perfil de existência, ou seja, de sua postura diante do mundo (MARX, 1968, 2008).

Mészáros (2005) condena as mentalidades fatalistas que se conformam com a idéia de que não existe alternativa à globalização capitalista. Ele ensina que pensar a sociedade tendo como parâmetro o ser humano, exige a superação da lógica desumanizadora do capital, que tem no individualismo, no lucro e na competição seus fundamentos. Que educar é colocar fim à separação entre *Homo faber* e *Homo sapiens* (GRAMSCI, 1979).

Poderíamos considerar, nesse caso que está em curso, o processo de união do *Homo faber* com o *Homo sapiens* quando se implanta o cooperativismo em “massas falidas” visando uma nova forma de organização no setor produtivo? As premissas como trabalhar em associação, a cooperação, solidariedade, democracia participativa, conservação e reciclagem que sustentam um novo paradigma são formas de dar sustentação a uma consciência, em contraponto à racionalidade em vigor no capitalismo?

Para Santos (2008, p.120),

O Projeto Racional começa a mostrar suas limitações talvez porque estejamos atingindo aquele paroxismo previsto por Weber (*Economía y sociedad*, 1922) para realizar-se quando o processo de expansão da racionalidade capitalista se tornasse ilimitado. Tudo indica que estamos atingindo essa fronteira, agora que, nos diversos níveis da vida econômica, social, individual, vivemos uma racionalidade totalitária que vem acompanhada de uma perda da razão. O deboche de carências e de escassez que atinge uma parcela cada vez maior da sociedade humana permite reconhecer a realidade dessa perdição. Uma boa parcela da humanidade, por desinteresse ou incapacidade, não é mais capaz de obedecer a leis, normas, regras, mandamentos, costumes derivados dessa racionalidade hegemônica. Daí a proliferação de “ilegais”, “irregulares”, “informais”. Essa incapacidade mistura, no processo de vida, práticas e teorias herdadas e inovadas, religiões tradicionais e novas convicções.

Num cenário global, a parcela da humanidade que se situa numa “indiferença da realidade”, pode contextualizar o respaldo necessário para uma mudança de paradigma. Para que isto aconteça, torna-se necessário construir este processo, que se ampara principalmente numa mudança estrutural no setor produtivo, com a divisão do poder político interno nas organizações entre todos, no modo de trabalhar em forma de cooperação e solidariedade interna e externa, numa formação e educação continuada que contribua para a apropriação do conhecimento e dê garantia à concepção organizacional – gestão do empreendimento bem como dos resultados financeiros democratizados.

Adam Smith, um dos maiores economistas políticos, apesar de seu profundo compromisso com o modo capitalista de organização da reprodução econômica social, apresentou em seu tempo, como tese: “quando a divisão do trabalho é levada até a perfeição, todo homem tem apenas uma operação simples para realizar; a isso se limita toda a sua atenção, e poucas idéias passam pela sua cabeça, com exceção daquelas que com ela tem

ligação imediata. Quando a mente é empregada numa diversidade de assuntos, ela é de certa forma ampliada e aumentada [...]” (MÉSZÁROS, 2005).

Esta concepção é uma das premissas da mudança de paradigma organizacional que está sendo discutida no mundo do trabalho. O mundo cooperativo exige que as pessoas tenham criatividade, saibam trabalhar em grupo, estejam preparadas para mudanças e complexidades de pensamento.

Para ampliarmos a reflexão sobre os novos paradigmas no mundo do trabalho é importante verificarmos quais foram as premissas econômicas que influenciaram a reestruturação produtiva econômica no Brasil e países vizinhos.

2.1.1 O trabalho e alguns aspectos do processo produtivo na América Latina

A revolução tecnológica e a reestruturação produtiva começaram a se estabelecer no Brasil, a partir da década de oitenta do século XX, amparadas em um acelerado progresso nos meios e nos modos de produção, proporcionados pela facilidade nas comunicações e recursos de eletrônica. Tudo isso resultou em transformações enormes nas relações econômicas, entre as pessoas e entre os países e a natureza do trabalho (SCHAFT, 1990).

Provas disso podem ser encontradas nas crises ocorridas em vários países, cujas consequências, em décadas passadas, alcançaram outros, como o Brasil, por exemplo. Guerra (2005) aponta que as crises econômicas dos anos 80 na Rússia, Coreia e México fizeram o governo brasileiro se afastar da política protecionista, revelando as fraquezas da indústria nacional.

Como um “efeito dominó”, na década de 90, a economia brasileira foi submetida a um importante processo de abertura do mercado à competição internacional, forçando as empresas nacionais a um choque de eficiência. Posteriormente, optou-se pela privatização das empresas estatais nas áreas de mineração, siderurgia, telefonia e energia, entre outras, devido à falta de recursos do setor público para investimentos.

Com a reengenharia e a reestruturação produtiva ocorridas nas décadas de 80 e 90, houve a eliminação de milhares de postos de trabalho, resultando em elevação do número de desempregados, principalmente entre a população de baixa escolaridade, ocasionando a proliferação de indivíduos segregados do sistema produtivo tradicional.

Para Kirschener e Gomes (1999 apud Guerra, 2005) todo esse movimento requereu das empresas maior eficiência na gestão e mais racionalidade. Essa transformação exigiu que

pessoas, instituições e sociedade se preparassem convenientemente para interpretar a realidade dos negócios num ambiente globalizado. Em muitas indústrias, a percepção da lógica de mudança ocorreu muito tarde, provocando crises econômicas e de gestão no setor produtivo.

No modelo de desenvolvimento brasileiro, em especial no sul do país, em que há inúmeras empresas de gestão familiar, estas tiveram que se adequar rapidamente ao novo modelo, sob risco de sofrer processo falimentar irreversível.

Segundo Moura (1998, p.63): “Na década de 90, o Brasil perdeu 2,5 milhões de empregos com carteira assinada dos 25,5 milhões que tinha ao final dos anos 80. [...] Em 80, o Brasil tinha 8,5 milhões de trabalhadores nas fábricas, contra 6,7 milhões em 97.”

Com o aumento significativo do desemprego estrutural, essa massa de desempregados foi forçada a apostar em outras opções de empreendimento e de geração de trabalho e renda, como as associações e cooperativas.

Segundo Galvão (2000, p. 10): “[...] o discurso oficial pregava que a reestruturação da economia brasileira conduziria o país à tão sonhada modernidade, [...] com isso, foi impressionante o crescimento da economia informal que movimentou somente em 1997, R\$ 12,9 bilhões, o equivalente a 8% do PIB, segundo o IBGE.”

Como agravante, no Brasil, há pressão social para colocar no mercado de trabalho as pessoas que se encontram marginalizadas, formando uma demanda reprimida sem acesso às políticas públicas; há também uma população jovem, na idade de 16 a 24 anos, que segundo o IBGE, representa 20% dos brasileiros, em busca do primeiro emprego (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2005).

Esta problemática envolvendo desemprego estrutural, crises, falência de empresas tem abrangência na América Latina e também mundial, adicionado ainda ao acréscimo da expectativa de vida, que resulta para todos em inúmeros desafios.

Tomando como indicador o número de empresas que faliram em 2008, tem-se, no Brasil, de acordo com o levantamento realizado pela SERASA (2008), “924 falências decretadas até novembro de 2008, enquanto nos onze meses de 2007 foram decretadas 1.399 falências”. Em Portugal, ao analisar os dados divulgados por agências de notícias, constata-se que o “número de empresas falidas aumentou 40 por cento nos primeiros seis meses do ano de 2008. Ao todo 499 empresas abriram falência.” (MANIFESTO MARXISTA, 2008).

Como saída para esta questão tem-se a Argentina, que no final da década de 90, vivia uma profunda crise econômica e política, diversos movimentos emergiram e se instalaram no contexto da crise do Estado, superando os limites da relação salarial e das formas de

organização. A instalação de aproximadamente 200 unidades de empresas recuperadas da falência ocasionou diversas dinâmicas sociais, políticas, econômicas e jurídicas.

Para Hopstein (2007), o perfil das empresas recuperadas na Argentina, corresponde a uma fábrica de aproximadamente 40 anos de antiguidade e que nos momentos de maior expansão contava com entre 40 e 100 trabalhadores e que ao longo da última década, foi atravessando um processo progressivo de esvaziamento e endividamento. Muitas empresas se endividaram para renovar maquinaria e equipamentos ou para comprar imóveis.

A partir de 1994, com o aumento das taxas de juros, consequência do “efeito Tequila” – os empréstimos tornaram-se impagáveis para a maioria das empresas endividadas. Para recuperar o dinheiro emprestado, os órgãos financiadores geraram uma onda de convocatória de credores que acabaram por liquidar um conjunto importante de empresas ao longo do país.

O caráter industrial do processo de recuperação está basicamente atrelado à expulsão da força de trabalho nas empresas falimentares, que no caso da Argentina, foi mais intenso, associado à cultura sindical.

Na Argentina, segundo Hopstein (2007, p.2) “O trabalho adquire assim características da ação política, oferecendo uma rede de comunicação, um conteúdo cognitivo e uma dimensão pública, colocando a cooperação subjetiva como principal força produtiva”.

Para Hopstein (2007), o antagonismo se apresenta na forma de um poder constituinte que se revela alternativo às formas de poder existentes, já que não precisa mais do capital e da sua ordem social para se impor como livre, independente e autônomo. Tal condição abriu espaço para o surgimento de modalidades produtivas, organizativas e estratégias de luta de caráter inovador.

Tem-se ainda como contexto a crise do capitalismo, que aprofundou as desigualdades sociais, onde o emprego assalariado, cada vez mais escasso é uma delas.

Diante desse quadro, tal como aconteceu na Argentina, ganham cada vez mais força, no Brasil, outras formas de organização, onde, entre a estatização das fábricas falidas e o cooperativismo – optou-se por esta última, visando obter trabalho e renda para os desempregados, ou como opção para manter os postos de trabalho nas empresas falimentares.

2.2 TRABALHO, COOPERATIVISMO - HISTÓRIA

A organização dos trabalhadores em cooperativas, se configura, por um lado, para garantir os postos de trabalho, quando a empresa é oriunda de massa falida; e por outro, como

uma alternativa a um quadro crescente de desemprego estrutural, num espaço cada vez mais restrito em oportunidades de trabalho. Porém, a criação dessas cooperativas, em situações de urgência devido à falência súbita de empresas, faz com que os envolvidos se deparem com imensas dificuldades, e difícil viabilização. Por serem organizações onde os trabalhadores têm mais autonomia e o trabalho é democratizado, as cooperativas, sofrem ainda as contradições da mudança de paradigma em sua forma de gestão.

Uma cooperativa implantada numa sociedade dominada pelo capital transnacional e especulativo induz a uma mudança cultural, pois leva a um rompimento na forma como a organização do trabalho vinha sendo conduzida. E gera um contraste com ambiente externo à empresa, o qual ainda continua capitalista.

Para Goerck (2008, p.7):

O “trabalho” ocupa uma posição central na forma de organização da sociedade e na socialização dos sujeitos, pois é por meio dele que o ser humano se relaciona com a natureza e a transforma. [...] Os trabalhadores comercializam as suas forças de trabalho em troca de salários. Desta relação entre a compra e a venda da força de trabalho, que se origina a questão social.

O conflito gerado entre o capital (que detém os meios de produção) e o trabalho (força que os trabalhadores vendem) produz a diferença cultural que existe nas relações entre patrão e empregado. No viés dessa dualidade, cooperativismo surgiu, entre os séculos XVIII e XIX na Europa, num cenário de extrema exploração da classe trabalhadora, e é tido desde a sua origem como uma forma de resistência, que se manifesta, principalmente como reação a falta de empregos formais.

Torna-se importante recordar quais foram às bases e o cenário social que motivou o aparecimento do cooperativismo. No período da I Revolução Industrial, ocorreu a substituição dos processos de trabalho realizados por meio da manufatura artesanal pela máquina de vapor, tear mecânico, estradas de ferro e pelo surgimento das fábricas, o que ocasionou a redução dos custos da produção, a intensificação da produtividade e a substituição da força de trabalho (GOERCK, 2008). Isto ocasionou um crescente desemprego e consequente exploração dos trabalhadores.

No período entre os séculos XIX e XX, os processos de trabalho do modo de produção capitalista continuaram se modificando, desencadeando a II Revolução Industrial. A finalidade da II Revolução foi a intensificação da acumulação do capital e foi promovida pelo desenvolvimento dos setores dos transportes, comunicação, produção em série e a utilização do aço e de novas formas de energia – petróleo e eletricidade (GOERCK, 2008).

De um lado temos o capital transnacional que domina o mundo em busca de dividendos, deixando que interesses econômicos dominem, e ocasionando uma demanda social cada vez maior, mas que fica para segundo plano, resultado de um modelo de desenvolvimento que tornou frágeis e precárias as relações de trabalho.

Num cenário de globalização do capitalismo, do outro lado, temos a concepção de Cooperativismo, onde o trabalho e seu processo de execução e de resultado, é assumido pelos próprios trabalhadores, numa tentativa de priorizar o fazer social e político, a fim de diminuir as desigualdades.

Os prospectores do Cooperativismo defendiam uma sociedade mais justa e igualitária, com os princípios norteadores representados pela auto-ajuda, responsabilidade, solidariedade, conscientização, democracia, autogestão, igualdade, participação entre os trabalhadores.

Para Goerck (2008) antes de comentar a fundação da Cooperativa de Rochdale em 1844, marco simbólico do Cooperativismo, torna-se necessário rever quais atores sociais contribuíram para o movimento do Cooperativismo e quais foram importantes para a sua prospecção'. Nesse sentido destacam-se abaixo alguns pensadores que indicam novos paradigmas:

- **P. C. Plockboy**, holandês radicado na Inglaterra prospectava associações unidas em torno de pequenos grupos e/ou associações familiares. Estas associações seriam constituídas pela contribuição disponível de seus integrantes como por exemplo, a força de trabalho, animais, terra, entre outros. A sistematização destas associações foi publicada em 1659, num ensaio intitulado “ Os Procedimentos que Tornam Felizes os Pobres Desta Nação e Outros Povos.” Este ensaio continha procedimentos que objetivavam a melhoria da qualidade de vida e felicidade dos sujeitos.
- **John Bellers**, inglês e que viveu entre 1654 a 1725, imaginou um tipo de colônia que deveria ser composta por 300 a 3000 associados, onde deveria existir a cooperação entre seus integrantes, durante o processo de trabalho. Seus pensamentos acerca do Cooperativismo foram publicados na obra “ Proposições para a Criação de Trabalho de Todas as Indústrias Úteis e da Agricultura”.
- **Robert Owen**, inglês, viveu entre os anos de 1771 a 1888 é tido como pioneiro do Socialismo e pai do Cooperativismo. Proprietário de fábricas de algodão, defendeu que a ordem social e econômica vigente deveria ser substituída por um novo modelo, embasado na convivência harmoniosa entre os trabalhadores, extinguindo a competição e a acumulação capitalista, que ele considerava responsáveis pelas desigualdades. Owen projetava um meio social em que as relações de trocas entre os sujeitos, seriam estabelecidas pelo consumo urbano. Criou para tal uma colônia modelo – fábrica de algodão de New Lanark (Escócia) que após doze anos transcorridos concluiu que a criação de colônia não seria a forma mais adequada para o modelo cooperativista, mas esse deveria emergir e estar respaldado pela solidariedade e espontaneidade entre os sujeitos. Suas experiências contribuíram para respaldar a criação da Cooperativa de Rochdale, o Banco de Trocas de Proudhon e a implantação de cooperativa de consumo de Brighton em 1826 por William King.
- **François Marie Charles Fourier**, francês, e que viveu entre os anos de 1772 a 1837 divergia de Owen em certos aspectos, pois propunha uma sociedade

estabelecida por associação de produção rural, sem a necessidade de abolir a propriedade privada. Propunha uma sociedade mais justa e igualitária e sua teoria consistia na prática associativista – solucionar as péssimas condições de vida em que os trabalhadores se encontravam. As suas unidades de produção rural foram nomeadas de Falanstério, significando Hotel Cooperativo.

- **Saint-Simon**, francês, viveu entre 1760 a 1825 e é identificado como o conceitor do Socialismo Industrialista - Cooperativa de produção, que pensava ser a produção de coisas úteis à vida, noção construtiva, a finalidade da existência do mundo. Acreditava também que a “organização do trabalho e da produção levaria ao desaparecimento da pobreza”, ou seja a expansão da produtividade poderia assegurar melhor a organização social e econômica.
- **Philippe Buchez**, viveu entre 1792 até 1865 e pensou numa cooperativa que agrupasse operários de uma mesma profissão, que seriam regidos por um contrato de trabalho onde 20% da arrecadação seriam destinados ao capital social. Para a fundação de uma cooperativa seria necessária a arrecadação de contribuições fornecidas pelos próprios cooperados que daria subsídios para a junção do capital social da cooperativa.
- **Louis Blanc**, viveu entre 1812 até 1882, precursor também de cooperativas de produção, condenava a livre - concorrência e era a favor da intervenção estatal que consistiria na criação e fornecimento de auxílios, incentivos e serviços públicos, com intuito de apoiar esses empreendimentos coletivos.
- **Hermann Schulze** viveu entre 1808 até 1883 na cidade de Delitzsch na Alemanha. Foi um dos conceptores das cooperativas de crédito, que durante o período de sua implementação foram destinados à classe média urbana (artesãos/comerciantes) e adotaram o princípio do self-help. Este princípio consistia na recusa da intervenção estatal ou auxílio filantrópico. O capital era dividido em quotas-partes, tornando os associados responsáveis pela sociedade.
- **Friedrich W. Raiffeisen**, também da Alemanha, criou outro modelo de Cooperativismo de crédito, para suprir as necessidades dos agricultores, sendo influenciado pelo cristianismo. Ao contrário das cooperativas de Schulze-Delitzsche, as de Raiffeisen admitiam auxílio filantrópico, assim como preconizavam a criação de um banco para atender as cooperativas existentes. Este modelo foi trazido pelos imigrantes germânicos ao Brasil com o processo de colonização na região do Vale do Rio do Pardo.
- **Charles Gide**, exaltou a importância de Fourier e liderou o grupo de discussão sobre os pensamentos cooperativistas que posteriormente gerou a Escola de Nîmes em 1886 no sul da França. Charles Gide palestrou no I Congresso de Cooperativas na França e foi de fundamental importância à sistematização do pensamento cooperativista. Elaborou virtudes ou princípios que foram revolucionários para a época e que deveriam estar compreendidas dentro das relações cooperativistas como: a) viver melhor por meio do auxílio mútuo; b) evitar as dívidas, pagando em dinheiro; c) poupar sem privação de necessidades; d) eliminar o distanciamento entre a produção e o consumo; e) combater o alcoolismo; f) introduzir as mulheres na questão social; g) educar o povo à autogestão econômica e política; h) proporcionar a todos o acesso à propriedade; i) estabelecer preço justo; j) eliminar o lucro capitalista; l) abolir os conflitos entre os cooperados.

Segundo Goerck (2008, p.18): “Gide propunha a substituição do sistema capitalista pela República Cooperativista. [...] com a introdução das cooperativas de consumo, de produção industrial e de produção agrícola, sucessivamente na sociedade. [...] Objetivava a transformação social e a eliminação da mais-valia pelos capitalistas nos processos de trabalho, fazendo com que ocorresse um processo de rompimento com o capitalismo.”

Após as primeiras experiências tidas cooperativistas, e seus conceptores, foram sendo instituídos em empreendimentos coletivos utilizando-se como marco simbólico a Cooperativa Matriz de Rochdale.

A Cooperativa de Rochdale tem a sua origem vinculada a uma greve, realizada em 1834, na cidade de Rochdale, por trabalhadores que reivindicaram melhores salários e condições de trabalho.

Como o resultado da manifestação foi a demissão, os tecelões de Rochdale se reuniram e buscaram, para aquela situação, uma alternativa econômica viável que possibilitasse as suas sobrevivências. Estes trabalhadores se organizaram e arrecadaram subsídios financeiros entre os próprios trabalhadores para a constituição de um fundo que serviu para a fundação do armazém da cooperativa de consumo. O projeto do armazém cooperativo foi designado de “Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale”. Outra contribuição dos cooperados de Rochdale foi a elaboração de sete princípios do Cooperativismo.

Segundo Goerck (2008, p.19):

Os princípios do Cooperativismo são constituídos pela: a) adesão livre [...]; b) gestão democrática [...]; c) taxa limitada de juros ao capital [...]; d) distribuição de sobras equivalentes [...] e aplicar pelo menos 10% à cooperativa; e) neutralidade social e política [...]; f) ativa cooperação entre as cooperativas [...]; g) educação e informação(constituição de um fundo para a educação e capacitação dos cooperados).”

Em setembro de 1966 ocorreu um Congresso no qual foram instituídos os Princípios Básicos do Cooperativismo consagrados pela Aliança Cooperativa Internacional, originadas pela Cooperativa de Rochdale e pelo Congresso de setembro de 1937.

2.3 TRABALHO E COOPERATIVISMO NO BRASIL

O Cooperativismo e o Associativismo estão fortemente marcados no Brasil, com a chegada dos imigrantes itálos-germânicos na época da colonização brasileira, como também a partir da década de 80 do século XX, através de experiências compreendidas como Economias Populares e Solidárias (GOERCK, 2008).

Existem experiências de trabalho coletivo no Brasil desde o ano de 1610 com a fundação das primeiras Reduções Jesuíticas no estado do Rio Grande do Sul. A presença

inicial do Cooperativismo deve-se à influência cultural e política européia com intuito de atender os interesses dos países colonizadores.

A fundação da primeira cooperativa brasileira ocorreu em 27 de outubro de 1990 na cidade de Ouro Preto, no estado de Minas Gerais e foi nomeada de Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto, (PINHO, 2004 apud GOERCK, 2008).

Esta experiência foi seguida de outras, em outros estados como Rio de Janeiro, Espírito Santo, Minas Gerais, entre elas, em 1891 em Limeira no estado de São Paulo a Cooperativa de Empregados em Companhia Telefônica (CATTANI, 2003 apud GOERCK, 2008).

O incentivo ao Cooperativismo pelo Estado ocorreu no primeiro congresso realizado pela Sociedade Nacional de Agricultura em 1903, em Rio de Janeiro.

As cooperativas agro-exportadoras foram estimuladas pelo governo através de subsídios e obtiveram uma importância econômica e social significativa, por meio das exportações.

Foi durante o Governo Getúlio Vargas que surgiu a primeira Legislação Cooperativista com o decreto nº 22.239 em 1932, pois desde 1930 o enquadramento das cooperativas nas metas nacionais de desenvolvimento, principalmente como alternativa ao desenvolvimento (SCHNEIDER, 1991 apud GOERCK, 2008).

O Cooperativismo foi estimulado numa conjuntura de recessão advinda da queda da bolsa de Nova York. No Rio Grande do Sul, a implantação do Cooperativismo se deve ao processo de colonização ítalo-germânica, com inspiração em modelos trazidos por imigrantes estrangeiros. Na região de colonização germânica, o cooperativismo se desenvolveu através de cooperativas de crédito, as Caixas Rurais do tipo Raiffeisen que deram sustentação para o desenvolvimento dessas colônias. O padre suíço Theodor Amstad, a partir de 1902 fundou a primeira cooperativa de modelo Raiffeisen, localizada em Linha Imperial – hoje Nova Petrópolis. Foi o ponto de partida da maior rede de organizações tipo Raiffeisen na América do Sul. A expansão posteriormente se deu na implantação nos municípios de Bom Princípio (1903), Lajeado (1905), E São José do Herval (1907).

Outro modelo misto de seção de crédito cooperativista, disseminado no Estado do Rio Grande do Sul, mais precisamente na região de colonização italiana, foi difundido pelo italiano De Stefano Paterno por delegação do Governo Federal no contexto de uma campanha realizada pela Sociedade Nacional de Agricultura.

Diversas cooperativas foram organizadas nos municípios de Caxias do Sul, Garibaldi, Bento Gonçalves, Antonio Prado, Vila Nova, Veranópolis, Guaporé e também Porto Alegre.

Segundo a Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB, em 2003 havia no Brasil quase oito mil cooperativas registradas e cerca de cinco milhões de associados, significando a inserção de 3% da população brasileira.

O incremento de Cooperativas ocorreu a partir da década de 80 do século XX, quando o Cooperativismo no Brasil ressurgiu com uma nova conotação, por meio dos empreendimentos tidos como populares e solidários (SINGER, 2000 apud GOERCK, 2008).

Tendo como cenário a reestruturação produtiva, globalização da economia, e do desemprego estrutural, mobiliza os trabalhadores desempregados a articular uma saída após terem vivido entre as décadas de 40 e 70, uma época de pleno emprego, assalariamento e de direitos sociais que compensaria a posição subordinada e alienada ocupada na produção. (SINGER, 2002)

Com o desemprego em massa, a situação dos trabalhadores que continuavam empregados também piorou. Ter um emprego com todos os direitos tornou-se um privilégio, ocasionando uma debilidade na base social dos sindicatos que, em consequência, não conseguiram ampliar a capacidade dos direitos dos assalariados.

Segundo Singer (2002, p.110): “Em termos quantitativos, o movimento cooperativista nunca deixou de se expandir em plano mundial, mas qualitativamente é provável que a sua degeneração tenha se acentuado.” Como resultado ressurgiu com força cada vez maior a economia solidária na maioria dos países.

A Economia Solidária se reinventa no fim do século XX no Brasil, e se distingue na volta dos princípios: o grande valor atribuído à democracia, a igualdade dentro dos empreendimentos, a insistência na autogestão e o repúdio ao assalariamento.

Estas mudanças estão de acordo com todas as mudanças que atingiram os movimentos políticos de esquerda: a crise do socialismo da Europa Oriental que estourou em 1985 e que culminou em 1991 com a sua dissolução e a outra transformação contextual foi o semi-fracasso dos governos e partidos social-democratas na Europa e América Latina que não tentaram reverter a privatização dos serviços públicos nem a desregulamentação das finanças mundiais, submetendo as economias nacionais, sobretudo na periferia, aos ditames do grande capital financeiro global (SINGER, 2002).

Com o fracasso da crença de que o caminho da emancipação passa necessariamente pela tomada de poder de Estado, o foco dos movimentos emancipatórios voltou-se para a sociedade civil.

É neste contexto que se verifica a reinvenção da economia solidária. Para Singer (2002, p.112):

Construir uma economia solidária depende primordialmente dela mesma, de sua disposição de aprender e experimentar, de sua adesão aos princípios da solidariedade, da igualdade e da democracia e de sua disposição de seguir estes princípios na vida cotidiana etc. Cumpre observar, no entanto, que a reinvenção da economia solidária não se deve apenas aos próprios desempregados e marginalizados. Ela é obra de inúmeras entidades ligadas ao menos no Brasil, [...] à Igreja Católica e a outras igrejas, a sindicatos e a universidades. São entidades de apoio à economia solidária, que difundem entre trabalhadores sem trabalho e micro produtores sem clientes os princípios do cooperativismo e o conhecimento básico necessário à criação de empreendimentos solidários. Além disso, estas entidades de apoio treinam os cooperadores em autogestão [...] dando-lhes assistência tanto na realização de negócios como na construção do relacionamento interno na cooperativa.

A habilidade de negociação e sensibilização se torna de supra importância na construção de novos paradigmas organizacionais de gestão, principalmente quando se necessita recuperar um empreendimento oriundo de massa falida. Mas sabemos que somente isso não resolve, não é suficiente. Deve haver legislação, que dê suporte, quando se tratar de empresa autogestionária, para que se consiga construir todo o processo de cooperativismo.

2.4 COOPERATIVAS DE SANTA CATARINA

2.4.1 Experiência do Falanstério do Saí – século XIX

Dentre as inúmeras experiências que aconteceram ou acontecem em Santa Catarina, cabe relatar algumas e resgatar historicamente a experiência denominada Falanstério do Saí, que estava embasada na proposta do filósofo francês Francois Marie Charles Fourier que estabelecia uma sociedade formada por uma prática associativista, embasada na produção rural associada como solução para as péssimas condições de vida em que se encontravam os trabalhadores.

Falanstério⁵ era a denominação das comunidades intencionais idealizadas por Fourier, que consistiam de grandes construções comunitárias que refletiam uma organização harmônica e descentralizada, onde cada um trabalharia nos conformes de suas paixões e vocações. Era uma forma de resolver a crise das nações superlotadas da Europa, e mostra que uma pessoa quando melhor orientada conseguiria construir uma sociedade mais justa.

⁵ Denominação pesquisada na enciclopédia Wikipédia.

Esta experiência aconteceu em Santa Catarina numa região vizinha à Joinville, península de Saí, às margens da Baía da Babitonga, nas imediações da atual Vila Da Glória, próximo à atual cidade histórica de São Francisco do Sul.

A iniciativa foi arquitetada pelo médico Benoît Jules Mure, inspirada em Fourier, que trabalhou arduamente para a constituição da então Colônia Industrial do Saí. Mure conseguiu o apoio de um coronel local. Oliveira Camacho e do presidente da Província de Santa Catarina, Antero Ferreira de Brito, cujo apoio foi fundamental para conseguir ajuda financeira do Governo Imperial do Brasil para seu projeto.

Em pouco tempo ocorreram dissidências entre os colonos chegados da França, principalmente de um grupo onde estava á frente Michel Derrion que constituiu outra colônia nas proximidades, junto à foz do rio Palmital – a Colônia do Palmital, hoje Vila da Glória. No mesmo ano chegava uma nova leva de 117 pessoas, que ocasionou novas divergências e conflitos. Dos recém chegados, uns reembarcaram, outros se dispersaram. No final somente 4 ficaram no Palmital e 28 no Saí – destes 14 indecisos. Segundo pesquisas, em 1843, Benoit Mure abandonou a experiência e foi para Rio de Janeiro onde montou uma clínica homeopática e viveu até 1848. Houve uma tentativa de refundação de colonização do Saí em 1857, por um negociante de sobrenome Flores, mas a finalidade era mais comercial do que experimental. Em 1864 somente restava uma família de seis pessoas, podendo-se considerar extinta a colônia do Saí.

Para Pedrini, Prim e Santos (2004) as adversidades do lugar - inóspito, divergências pessoais e políticas entre os membros, a falta de estrutura e de apoio do governo, contribuíram sensivelmente para o fracasso dessa experiência.

Naquela época o ideal de uma colônia societária no Brasil, movimentou autoridades e é até hoje referência na discussão de uma sociedade mais justa e igualitária, e como proposta de transformação nas relações sociais e econômicas entre as pessoas. O pensamento utópico é o Fourier entendia que o complexo sistema de organização social, relacionado com a harmonia natural das pessoas, se contrapunha com a sociedade existente, que impedia o desenvolvimento completamente livre das qualidades do ser humano. Lins (2009, p.18) em seu artigo denominado Colonização Fourierista no sul do Brasil: o Falanstério do Saí (1841 – 1844) analisa o insucesso da experiência:

A experiência terminou com a ida para o Rio de Janeiro de Derrion que seguiu Mure quase três anos antes. Mas verdadeiramente o fim ocorrera mais cedo, haja vista um acúmulo de problemas que, praticamente insolúveis, provocaram debandada que não deixou de incluir o próprio Mure. Os desentendimentos iniciais tinham, sido

decisivos para a quebra de confiança em todos os níveis: entre os colonos, entre as lideranças e por parte do governo (tanto do Rio de Janeiro como na província). Muitos colonos sofreram perdas materiais, e as dissidências representaram a dispersão da maioria dos imigrantes em precárias condições, provocando escassez de braços para desenvolver a colonização. Mas parece ter sido decisiva a incerteza sobre o escoamento dos produtos da colônia, sem que o governo se envolvesse como comprador. O resultado da escalada de dificuldades, foi assim, um dramático e irreversível declínio.

Mesmo que a experiência tenha sido de curta duração, foi importante, pois originou discussão sobre temas fundamentais, como a necessidade de reformas sociais, de industrialização, de abolição da escravidão e da modernização do Brasil (Pedrini, Prim, Santos, 2004). Foi a primeira experiência anarquista no Brasil.

2.4.2 Empreendimentos Solidários em Santa Catarina – século XXI

Atualmente, inúmeros empreendimentos, tanto no meio rural, quanto no urbano podem servir de referência, numa perspectiva de economia solidária, apostando num associativismo que implementa a emancipação dos cooperados. Relatamos seis experiências, todas existentes no Estado de Santa Catarina, duas no meio rural: a Agrima⁶ e a Cooperprove⁷ e quatro do meio urbano. As experiências urbanas: da Bruscor⁸ e a Coopvest⁹, que se apresentam no artigo de Pedrini, Prim e Santos intitulado: “Apontando caminhos: a solidariedade na economia catarinense” e outras duas, autogestionárias, duas experiências de autogestão - de cooperativa oriunda de massa falida, relatadas na tese de Luiz Carlos Chaves “Laboratórios sociais de autogestão no Brasil e na Argentina” e o artigo apresentado por Luiz Carlos Chaves e Bernandete Aued nos Anais da ASET intitulado “Cooperativas autogestionárias, processo de trabalho e geração de renda em Santa Catarina”. As Cooperativas autogestionárias oriundas de “processos de falência” são: Cooperminas¹⁰ e Coopermetal¹¹, todas de Criciúma. Ressaltamos que para contextualizar as cooperativas do meio rural o artigo de Pedrini, Prim e Santos, enfoca a problemática da agricultura familiar,

⁶ Agrima – Associação de Agricultores de Monte Alegre.

⁷ Cooperprove - Cooperativa Prove Blumenau.

⁸ Bruscor - Indústria de Cordas e Cadarços Ltda.

⁹ Coopvest - Cooperativa de Costura Industrial e Artesanal.

¹⁰ Cooperminas - Cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma.

¹¹ Coopermetal – Cooperativa dos Metalúrgicos de Criciúma.

pela sua dimensão e significado, modelo que representa mais de 90% dos estabelecimentos agrícolas de Santa Catarina.

a) Agrima

No meio rural, fruto da reação à modernização da agricultura brasileira, concentradora e excludente que atinge os pequenos agricultores, foi criada A Agrima – Associação de Agricultores Monte Alegre, composta de sete famílias de pequenos agricultores, que iniciaram suas atividades agroindustriais artesanais coletivas de embutidos de suínos, em 1997. Esta Associação tem como marca registrada o salame copa por ser criação própria. Consideram-se discípulos de Dom José Gomes bispo que os orientava. Segundo Prim (2004) o Grupo formase como meio de resistência dos agricultores, que estabelecem sua associação a fim de superar as dificuldades às quais vêm sendo submetidos, como a escassez de terra e de mão-de-obra, a necessidade de tecnologias agrícolas “mais limpas”, a racionalização do processo produtivo, o aperfeiçoamento da convivência humana.

b) Cooperprove

Em setembro de 1999, foi promulgado o decreto que criou o Prove Blumenau. Este decreto, objetiva promover a inclusão social de agricultores familiares e a agregação de valores na agroindustrialização artesanal de alimentos, gerando emprego e renda. Tem como base o processo de participação e de igualdade social, bem como fomentar o acesso às tecnologias, à assistência técnica, ao crédito e à comercialização de produtos. A necessidade de comercialização dos produtos PROVE levou à criação da Cooperprove, em outubro de 1999. Constam do quadro social 64 associados. Seu crescimento foi gradativo, de acordo com o aumento da produção agrícola do Município de Blumenau. As famílias produzem conservas vegetais, doces, geléias, mel de abelha, melado de cana, licores, produtos de panificação, embutidos de suínos e defumados, ovos de codorna e derivados, leite tipo C, integral, derivados de leite e iogurte com polpa de frutas. A marca Prove já foi consolidada no mercado local e regional. Na produção da matéria-prima o trabalho é realizado na propriedade de cada família associada. A Cooperprove atua no processo de comercialização dos produtos agrícolas dos sócios, em duzentos e quatro pontos comerciais da cidade de Blumenau, em outras cidades do estado e em Campinas – SP. Cerca de 70% de sua produção é comercializada com os supermercados. O restante é comercializado com a merenda escolar.

Sobre as transações comerciais, a Cooperprove cobra 2% do valor total das vendas e contrata um auxiliar administrativo para fazer seu gerenciamento e outro, para trabalhar com a produção. Também conta com dois vendedores autônomos que recebem comissão nas vendas.

A administração da Cooperprove é realizada pelo administrador e pela auxiliar administrativa.

A Cooperprove não teria como se tornar viável sem o fomento que lhe é dado pelo poder público municipal. Os empreendimentos organizados em associação representam para Prim (2004, p. 92) “O objetivo é a construção de uma proposta de desenvolvimento alternativo que viabilize a agricultura familiar, ecologicamente viável, economicamente produtiva e socialmente justa”.

c) Bruscor

Num cenário que apresentam as contradições inerentes ao sistema neoliberal, a cidade de Brusque no final do século XIX, vivenciou a expansão econômica que trouxe o crescimento populacional, o surgimento de novos problemas sociais e culturais, respaldando a fundação de partidos de esquerda, pastorais ligadas à Igreja progressista pelas organizações de jovens da sociedade civil e pastorais sociais e também o Centro dos Direitos Humanos, a Associação Ecologista SOS Itajaí Mirim, a União Brusquense de Associações de Moradores, bem como alguns sindicatos. Com a iniciativa de cinco jovens ligados às Pastorais sociais e organizações da sociedade civil, em 1986 iniciou a Bruscor, uma empresa de pequeno porte que conta atualmente com dezessete cotistas, todos proprietários, e também trabalhadores o qual realiza um projeto econômico, político, ético-social e de coletividade, consolidada no decorrer destes dezesseis anos (PEDRINI et al., 2004).

A Bruscor é uma empresa autogestionária que busca ter capacidade autônoma de sustentação nos vários níveis, possibilidade de modernização e competição no mercado. A jornada de trabalho passou por variações, sendo adaptada às condições dos sócios e da empresa, bem como às exigências do mercado. Atualmente é de 37 horas e meia. Todos os sócios têm um descanso anual remunerado de trinta dias e um décimo terceiro pró-labore. A Bruscor mantém uma diretriz da igualdade das remunerações. Não são levados em conta, as cotas diferenciadas de propriedade, o tempo de trabalho, a qualificação ou a produtividade. Desde o seu início, a Bruscor estabeleceu um sistema de rotatividade funcional. Assim, a cada ano, os cargos ficam à disposição para serem trocados, seguindo o critério de tempo em que a pessoa está naquele setor e sua capacitação. O produto fabricado é a corda, de baixa

tecnologia e um trabalho técnico de aprendizagem rápida. O modelo de polivalência foi criado pelos próprios sócios, que foram experimentar as melhores formas de se organizar. Segundo Pedrini et al. (2004) a rotatividade funcional é uma estratégia implementada para a superação da hierarquia entre trabalho intelectual e braçal, para alcance do conhecimento global do processo produtivo. A polivalência funcional é também uma opção pela qualidade de vida, pois evita o estresse, as lesões por esforços repetitivos (LER) e demais prejuízos físicos e psicológicos próprios da heterogestão.

A Bruscor tem uma estrutura administrativa e cargos por responsabilidade, responsáveis pela produção, financeiro, vendas, expedição, lazer e desenvolvimento. Esta estrutura possui duas formas de gestão com poder de decisão: as reuniões mensais e os planejamentos anuais. Todos os sócios têm conhecimento e podem acessar o setor administrativo, os balancetes e documentos em geral. As vendas são realizadas pelos sócios e por vendedores, nas diversas regiões do país. Uma parte do faturamento é destinada aos gastos do pessoal, cujas retiradas estão bem acima da média nacional. Os demais benefícios sociais relacionam-se com a saúde, educação, lazer e direitos de seguridade social. A empresa definiu como ideal os gastos com pessoal em torno de 20%. O restante do faturamento tem sido destinado a despesas com capital de giro, ampliação do patrimônio, aquisição de matéria-prima.

Segundo Pedrini et al. (2004) Para escolha de novos sócios é observado o seguinte critério básico: mentalidade aberta à proposta autogestionária e de solidariedade, com base no comprometimento político e social. O novo sócio passa por uma experiência de seis meses, se aprovado, é incorporado ao contrato social com uma cota simbólica de 1%, com direitos sociais iguais aos demais. Uma diretriz que se mantém é a da propriedade coletiva dos meios de produção. Embora as cotas sejam em número diferenciado, isto não implica maior ou menor poder nas decisões e nos resultados financeiros. Tal fato contribui para aumento da auto-estima. Na Bruscor também acontece um processo de educação continuada dos sócios, e a comunicação é o meio facilitador da participação e de construção da democracia (Pedrini et al., 2004).

d) Coopvest – Cooperativa de Costura Industrial e Artesanal

A Coopvest surgiu em 1998 como um desdobramento do Projeto Centros de Profissionalização Popular – CPP (projeto este liderado pela Prefeitura de Florianópolis em parceria com outras entidades). Segundo Pedrini et al. (2004), iniciam as atividades

produzindo serviços de costura industrial e artesanal (facção, confecção própria, reformas, roupas sob medida, encomendas. Artes aplicadas e bordados). A cooperativa está legalizada junto aos órgãos públicos. Das vinte e duas associadas que fundaram a Cooperativa permanecem dezesseis, mas somente sete delas estão trabalhando. Nove estão afastadas por diversos motivos entre eles, problemas de saúde e dificuldades familiares. A média da idade é de quarenta e seis anos. Em 2001 a Coopvest viveu momentos de crise, o qual se decidiu pela continuidade. Quanto à organização da gestão, as instâncias são: As Assembléias Gerais Ordinárias e extraordinárias e as reuniões. Quando ocorre algum fato que desagrade a maioria, elas se reúnem. A questão é a não participação das cooperadas pois, apesar de serem chamadas a colaborar, a maioria não se acha em condições de opinar, ficando com isso difícil o rodízio nos principais cargos do conselho de administração

A organização do trabalho para o setor de produção compreende a modelagem, o corte, a costura, o acabamento e a restauração de vestuário em geral. O trabalho é individual, porém todas cooperam auxiliando e ensinando. O controle de qualidade é feito por elas mesmas. O controle é difícil, pois a produção não é feita em série. A remuneração das cooperadas é diferenciada e variável, conforme as peças que produzem, é considerada prioridade, por isso normalmente é realizada sem atrasos. A clientela da Coopvest é formada por empresas e pessoas da comunidade. A Cooperativa recebeu recursos financeiros do Fundo de Miniprojetos Sul e assessorias da UFSC, UDESC Anteag, do Governo Estadual e da Prefeitura com a cedência de máquinas e de um Box do Camelódromo Municipal. As cooperadas não têm a noção de quanto podem produzir. Um dos problemas é a falta de trabalho, e com produtividade baixa e número insuficiente de associados trabalhando, o faturamento não atinge o ponto de equilíbrio, caso precisassem pagar os aluguéis e adquirir as máquinas, que são da prefeitura, a Cooperativa não teria condições financeiras para se manter no mercado (PEDRINI et al., 2004).

e) Cooperminas de Santa Catarina

A Cooperminas de Santa Catarina é uma empresa autogestionária oriunda da antiga Companhia Carboquímica de Araranguá (CBCA), nascida em 1917. Em 1987, diante da crise da empresa mineradora, representada por três meses sem salários, greve, e a futura estatização da mineradora acenderam o estopim para um conflito nunca visto em Criciúma, que termina por falir. Segundo AUED (2004, p.5) após intensa mobilização, os mineradores assumem a empresa que atualmente se encontra em pleno funcionamento. Produz cerca de 15 toneladas

de carvão mineral por mês e têm cerca de 400 trabalhadores, todos associados da cooperativa. O plano de cargos e salários tem sete patamares e o maior salário não pode ser mais que 4,5 vezes superior ao menor. A cooperativa é vinculada a associação nacional dos trabalhadores de empresas autogestionárias e de participação acionária, uma iniciativa organizadora do movimento em ascensão nos anos 90. No processo de trabalho da cooperativa, nem todos são cooperados, sendo exemplo o engenheiro responsável pela segurança da mina, assalariado. No processo decisório, as deliberações são tomadas em assembleias periódicas, mas há uma diretoria que encaminha as questões administrativas e recebe diferencialmente. No processo de extração do minério há divisão de trabalho com hierarquia de atividades.

A cooperativa encontra-se atualmente em pleno funcionamento. O principal cliente é a Eletrosul o qual, para vender, utilizam de outra empresa para emitir a nota fiscal por causa da indefinição herdada pela falência.

Segundo AUED (2004), hoje eles garantem vitória com a conquista de uma aposentadoria após 15 anos de serviço, mas ainda convivem com o fantasma do desabamento de galerias, o barulho ensurdecedor das furadeiras e a poluição a olho nu do carvão que gruda no pulmão.

f) Coopermetal – Criciúma

A Cooperativa dos Metalúrgicos de Criciúma – COOPERMETAL surgiu por meio da ação coletiva dos trabalhadores da empresa SIDESA – Siderúrgica Criciumense S. A. A fundação dessa cooperativa é resultante de um processo de organização dos trabalhadores que se desenvolve desde meados dos anos noventa do século XX. Nessa época muitos trabalhadores não recebiam salários e nem indenizações devido às demissões. Em 1998, após uma avaliação sobre a viabilidade da empresa, realizada por assessores da ANTEAG, os trabalhadores assumem a gestão da empresa (e, no início, também as dívidas) e passam a produzir equipamentos como ferramentas e peças metalúrgicas fundidas para outras indústrias com tecnologia recente. Atualmente são 80 cooperados, mas nem todos os que trabalham são cooperados. Há divisão de trabalho hierarquizada e contratação de trabalho assalariado. Segundo Chaves (2004, p.8) a autogestão realiza-se por meio de uma comissão de 16 trabalhadores eleitos que fazem parte dos conselhos administrativos, deliberativo e Fiscal e de Assembleia geral mensal com todos os trabalhadores da fábrica. O sistema de mutirão é bastante usado no processo de trabalho, que se realiza por meio da confecção do modelo da

peça projetada pelo próprio cliente. A seguir, na cooperativa a peça é confeccionada em madeira por uma equipe no setor de modelagem. Em um segundo momento, é preparado o molde da peça com uma mistura em areia e resina, no setor de moldagem. Em seguida, despeja-se o metal constituído de sucata e alguns materiais virgens derretidos em forno numa temperatura de 1650°C. Após esta etapa, passa para o setor de usinagem e acabamento. Recentemente os cooperados compraram um forno novo, devido à intervenção da FATMA (Fundação do Meio Ambiente) e para tanto realizou financiamento por meio do BADESC (Banco do Desenvolvimento de Santa Catarina). No início fizeram parte 140 trabalhadores (100 homens e 4 mulheres) que recebem, o salário em dia. 13º salário, 1/3 de férias. Entre as preocupações da cooperativa está em não demitir ninguém, contratar preferencialmente amigos e parentes dos trabalhadores e distribuir lucros em breve. O controle acionário é privado, sendo a divisão das cotas iguais entre os cooperados. A capacidade de produção de peças fundidas é de 130 toneladas/mês e o processo de produção siderúrgico consiste em modelagem, aciaria, tratamento térmico, usinagem, controle de qualidade e acabamento. A Coopermetal vende seus produtos para empresas situadas em várias partes do país e, também para outros países como estados Unidos, a Argentina entre outros.

2.5 TRABALHO E NOVOS PARADIGMAS: COOPERATIVISMO, REDES E OS DESAFIOS PERMANENTES

O associativismo ou cooperativismo exige que as pessoas trabalhem coletivamente, em forma de cooperação, sem hierarquia, com as decisões sendo tomadas em democracia direta. Dessa forma, a subjetividade de cada um é levada em consideração no grupo, o que exige dos membros da cooperativa, a construção de processos de qualificação nessa participação. Segundo Rocha (2007, p.33) “[...] a distribuição de funções e tarefas tem que potencializar o trabalho coletivo, caso contrário, as atuações poderão ser inadequadas: marcadas por ações individualistas e fortes conflitos de interesses.”

Analisando o histórico das experiências apresentadas, tanto do meio rural quanto do urbano, verificamos que todos passaram ou passam por crises ou dificuldades oriundas do processo falimentar, da falta de clientes, falta de investimento em maquinário ou capital, acesso ao crédito, assessoria contínua especializada, ou até da falta de formação para que possam melhor compreender a gestão de seus empreendimentos e consigam ser solidários ultrapassando a barreira da hierarquização e divisão do trabalho entre intelectual e braçal.

Todos necessitam de apoio do poder público, articulação em redes, e isto fica evidenciado desde a experiência do Falanstério do Saí no século XIX até as experiências apresentadas, do século XXI - momento atual.

Enquanto, por um lado temos um empreendimento que apresenta relações de gestão refinadas, por outro, temos uma maioria apresentando dificuldades imensas em concretizar a transparência, a participação, a plena inserção na comunidade/sociedade com objetivo de promover a emancipação dos cooperados e com isso a autonomia do empreendimento.

Nota-se que as cooperativas oriundas de massa falida, em especial, herdaram principalmente, um histórico de máquinas obsoletas, falta de capital, defasagem em formação organizacional; falta de apreensão das ferramentas de gestão, do processo produtivo por completo e reposicionamento do produto; como gerar capital; conhecer a burocracia; como trabalhar com os comportamentos pessoais e conflitos, e, ainda decidir sobre uma série de fatores relacionados a máquinas - geralmente obsoletas, restabelecimento dos clientes e fornecedores, adequação dos custos, e percepção dos resultados de todo o processo e cadeia produtiva.

Considera-se também entre as ferramentas de gestão, construir relações sociais e conhecer tecnologias, e estratégias necessárias para colocar e manter seus produtos no mercado; lidar com a legislação trabalhista vigente; habilitar-se a discutir, argumentar e ganhar a confiança de seus pares, sócios, fornecedores e compradores.

A maior dificuldade dessas cooperativas está no fato de que os trabalhadores, acostumados aos problemas unicamente do espaço onde trabalham – “chão de fábrica”, de um momento para outro se deparam com sua própria falta de conhecimento de outros setores da empresa, como também em participar de discussões, tomadas de decisões, conhecimento da burocracia e das leis que amparam o negócio, absorção das perdas, construção das relações sociais e políticas internas e externas, bem como com a sociedade em geral.

Estas questões, que desafiam o dia a dia até de técnicos com experiência e formação acadêmica, nas cooperativas oriundas de massa falida têm importância preponderante. Porque, os trabalhadores até então acostumados à reprodução mecânica de seus atos, se vêem frente a frente com a necessidade de recuperar o negócio, onde a urgência é gerar resultado para a sua sobrevivência. Sem tempo para se prepararem, previamente e precisando desenvolver inúmeras habilidades de um momento para outro, muitos não conseguem se adaptar.

Se administrar uma empresa tradicional é desafiante, uma cooperativa é muito mais. Numa cooperativa, com a coletividade decidindo sobre os processos e os resultados do

trabalho, necessariamente ocorrem mudanças culturais radicais, como eliminação da hierarquia e as decisões mais significativas sendo tomadas em assembléias.

As dificuldades de compreender e lidar com a relação capital e trabalho refletem-se nas tensões e nas dificuldades que os cooperados enfrentam no cotidiano. É difícil para eles entenderem as mudanças organizacionais em vigor, pois os mesmos são advindos de uma cultura de estrutura hierárquica tradicional, muito enraizada no meio produtivo.

Além de tudo isso, há uma complexidade de fatores econômicos e legais: estas cooperativas iniciam sem capital, pois de início os cooperados são credores de uma massa falida (assumida em pagamento de salários atrasados e dívidas trabalhistas), geralmente com muitos problemas; e a partir da constituição da cooperativa passam a assumir as dívidas da massa falida também. No sentido de estabelecer todas estas questões existem um campo importante do conhecimento, que demanda um estudo mais aprofundado, fator determinante para a realização desta investigação. Sabe-se também, que o percurso para reiniciar o processo produtivo das empresas falidas é longo, difícil e muitas vezes obscuro. Os problemas principais não são apenas de ordem jurídico-legal, mas principalmente econômicos e organizacionais e culturais.

Na observação de algumas empresas em processo falimentar, transformadas em cooperativas, constataram-se certas demandas peculiares, tais como: a cooperativa, ao tornar-se um novo empreendimento com vida independente, herda inúmeros “vínculos” com a empresa falida, desde máquinas e espaço confiscados, a fornecedores e clientes inseguros e a administração dos conflitos relacionais e de poder que certamente aparecem.

A construção do processo democrático, no caso da cooperativa em observação se iniciou bem antes, quando os empregados da empresa Profiplast lutavam para garantir salários e outros benefícios atrasados. A união deles para construir estratégias de luta e garantir que o espaço de trabalho não fechasse requereu cooperação e solidariedade entre eles, antes da instalação da cooperativa. Portanto, nesse caso já havia um histórico que os unia.

Porém, após o processo de implantação da cooperativa, os problemas tomaram outras dimensões. Para Ostrom, Elinor, Prêmio Nobel de Economia de 2009 em seu trabalho denominado “A comunidade governa: A evolução da instituição para idéias coletivas” aponta que “qualquer grupo que tenta gerenciar um recurso comum (por exemplo, aquíferos, sistemas judiciais, pastagens) para a produção sustentável ideal deve resolver um conjunto de problemas a fim de criar instituições para a ação coletiva [...] e que “em muitas culturas diferentes em todo o mundo, grupos encontram formas de superar obstáculos [...] – mediante a criação de contratos, acordos, incentivos que constituem sinais para permitir a cooperação

em benefício mútuo.” A ação coletiva geralmente é resultado da organização das pessoas, e existe desde o aparecimento da agricultura, que impulsionou o aparecimento da escritura – documento legal de propriedade.

Leonardi et al. (1993) revela em seu estudo sobre a democracia na Itália, que certas regiões apresentam capital social acentuado tal como: confiança, normas e redes, entre seus habitantes e que contribuem para reduzir os custos de transação em esferas econômicas e política, através da cooperação. A participação em organizações cívicas, segundo Leonardi (1993) treina pessoas em habilidades de cooperação e reforça o sentido de responsabilidade compartilhada. Cidadãos que pertencem a muitos grupos tendem a moderar suas atitudes como um resultado de sua exposição às interações do grupo. Estes grupos não precisam ser organizações políticas, podendo ser corais, clubes de futebol ou outro esporte.

Casarotto (2001) em sua pesquisa na região italiana de Emilia Romagna, relatou como a cooperação numa região pode dar ganho em competitividade quando uma empresa se insere numa Rede de colaboração.

Pedrini e Oliveira (2007) no estudo sobre economia solidária como estratégia de desenvolvimento, apresentaram para os Empreendimentos, as Redes, como “expressão e busca de articulação política e econômica, a comunicação, o intercâmbio e o fortalecimento dos atores que são sujeitos na construção de uma “nova racionalidade”, de outra concepção de economia e de mercado.”

Em termos de Rede de cooperação, existem várias, além de Universidades, da Rede ITCP, Incubadoras Públicas, a Rede Unitrabalho, tanto no meio rural quanto no meio urbano em especial a Anteag e a Unisol Brasil. Na área urbana podemos destacar:

- Anteag (Associação Nacional de Trabalhadores e Empresas de Autogestão) é um entidade que há 15 anos representa e assessora empresas e empreendimentos de autogestão em diversos setores na cinco regiões do País. Atua nos setores: têxtil, agrícola e agroindustrial, alimentício, calçadista, metalúrgico, serviços, confecção, plástico, coleta seletiva, cerâmica, mobiliário, papelão, artesanato e agroextrativista. Em seu site relata que “além de defender interesses políticos e econômicos das empresas e empreendimentos através de uma direção eleita pelas próprias empresas e um corpo de assessores especializados em autogestão, a ANTEAG organiza, apóia tanto a recuperação de empresas em processo falimentar ou pré-falimentar, quanto grupos que pretendem constituir uma empresa ou um empreendimento autogestionário”.

- Unisol Brasil(Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários) de acordo com seu site “UNISOL Cooperativas, fundada em março de 2000, surge da vontade das cooperativas nascidas com o apoio institucional do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e de Sorocaba, e do Sindicato dos Químicos do ABC, entre outros, que passou a agregar outras cooperativas, bem como o apoio de outros sindicatos, em uma primeira fase restrita ao Estado de São Paulo. Por sua vez, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) lançou, no mesmo ano, a Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), visando organizar e fomentar o desenvolvimento local nas várias regiões do país.”
- Rede ITCP - Programa Nacional de Incubadoras de Cooperativas¹² surge em 1998, através de uma ação articulada no âmbito do Comitê de Entidades no Combate à Fome e pela Vida – COEP. Foi assinado um convênio para a criação do Programa, baseado na experiência bem sucedida que a Universidade Federal do Rio de Janeiro vinha realizando através da ITCP/COPPE/UFRJ que havia criada a primeira Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares com o apoio da Finep, Fundação do Banco do Brasil, e do COEP. Em maio de 1998 no Centro Cultural do Banco do Brasil foi lançado o PRONINC, que tinha então o objetivo de desenvolver a metodologia de incubação de cooperativas populares, onde foram escolhidas as primeiras universidades a serem apoiadas: Universidade do Ceará, Universidade de São Paulo, Universidade Federal de Juiz de Fora, Universidade estadual da Bahia e Universidade Federal Rural de Pernambuco. Diante do êxito da primeira edição do PRONINC¹³, surgiram outras nove ITCPs, a partir de troca de experiências entre ITCPs que assumiram esta iniciativa como atividade de extensão geralmente vinculada a Rede Universitária de Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares e a Rede Interuniversitária de pesquisa e estudos sobre o Trabalho – UNITRABALHO.
- Rede Unitrabalho, segundo relato pesquisado em seu site¹⁴, é uma rede universitária nacional que agrega atualmente 92 universidades e instituições de ensino superior de todo o Brasil. Constitui-se juridicamente na forma de fundação de direito privado e sem fins lucrativos. Foi criada em 1996, com objetivo de contribuir para o resgate da dívida social que as universidades brasileiras têm com os trabalhadores. Sua missão se concretiza por meio da parceria de estudos, pesquisas e capacitação.

¹² Pesquisado em <http://www.acompanhamentoproninc.org.br/historico.php> em 23/06/2010, Internet.

¹³ Proninc – Programa Nacional de Incubadoras de Cooperativas Populares.

¹⁴ Unitrabalho - site: WWW.unitrabalho.org.br.

Diante do êxito do Proninc as entidades articuladoras iniciais junto com a Senaes (Secretaria nacional de Economia Solidária) do Ministério do Trabalho e Emprego decidiram apoiar e fortalecer a relação com universidades brasileira através do processo de incubagem, para que ocorra a inclusão social através da geração de trabalho e renda por iniciativas autogestionárias e solidárias na organização do trabalho.

Notamos que o aparecimento de Redes foi o resultado do contexto, movimentos sociais, luta contra a fome e pela cidadania, que justificou o suporte para o renascimento ou re-significação de empresas cooperativas, e que representa o modelo de gestão mais avançado de organização da sociedade. É a “empresa do futuro” qualquer que seja a sua denominação, e forma, deve ter algumas características semelhantes ao modelo cooperativo. (KOSLOWSKI, 1992).

Vemos também que como consequência da reestruturação econômica, organizacional, num contexto de internacionalização do mercado, agora pensadas dentro do novo momento do desenvolvimento, mas ainda capitalista, a cooperativa surge como opção ao futuro sem emprego, e, como saída, para as empresas que se encontram em processo falimentar, ou ainda como proposta para a humanização do espaço de trabalho. Aliado a isso, tem-se como cenário, as profundas inovações tecnológicas, decorrentes da chamada revolução informacional, que eliminou as barreiras geográficas e também os direitos sociais conquistados pelos trabalhadores a partir da segunda metade do século XX (LIMA, 2005).

Este fato chamou a atenção de Novaes (2007). Sejam cooperativas oriundas de massa falida, empresas autogestionárias ou fábricas recuperadas – denominação latino-americana, numa perspectiva de economia solidária, representações diferentes das experiências do movimento cooperativista tradicional, e que se optou por designar de cooperativa, apesar de ser uma saída para a preservação dos postos de trabalho, no caso de falência da empresa, tal modelo sofre também consequências da fragmentação da classe trabalhadora, da perda dos direitos trabalhistas.

Um fator positivo é indicado por Santos e Sader (2007, p.1): “Diante da crise do capitalismo, o surgimento destes empreendimentos evita o abastecimento do setor informal e precário com novos contingentes de trabalhadores que aí seriam lançados pelo fechamento das fábricas”.

Enquanto nas sociedades tradicionais, capitalistas, é o capital o que importa no ingresso e o retorno que proporciona; numa cooperativa, sociedade de pessoas, esse é apenas um dos recursos colocados em comum para a realização da atividade econômica (LOMAR,

2007). Talvez, seja daí que surge a “força” da insistência da idéia do cooperativismo, que traz o desafio de trabalhar com o coletivo, com a subjetividade, na distribuição do poder, de pensar juntos, as saídas para os problemas do empreendimento.

Outras prerrogativas que sustentam o cooperativismo aparecem no Código Civil Brasileiro (art.1094, I) que segundo Lomar (2007, p.53) chega a ponto de estabelecer que o capital seja dispensável.

- a) as decisões são tomadas com base na maioria do número de associados e não com base na maioria do capital investido; prevalece aqui o princípio conhecido como “cada cabeça um voto”.
- b) as retiradas e sobras são distribuídas aos cooperados não com base no capital investido, mas sim nas operações realizadas por cada cooperado (a não ser que a assembléia decida de outra forma);
- c) há limitação no número de quotas que pode ter cada cooperado; tal regra procura evitar que, devido ao maior número de quotas e a necessidade de pagamento do valor dessas quotas em eventual saída da sociedade, a voz de um cooperado tenha mais peso que a de outro em função do capital;
- d) há limitação no valor das quotas de forma que não se impeça a entrada de cooperados de baixo poder econômico, buscando garantir o que se chama o princípio das portas abertas;
- e) é vedada a remuneração do capital ou a distribuição de qualquer benefício em função do capital aportado; isto significa dizer que não há apropriação de excedentes por investidores ou distribuição de lucros, permitindo-se apenas, quando previsto em estatuto, o pagamento de juros sobre o capital de 10,12% ao ano;
- f) na saída, o cooperado recebe apenas o valor das quotas que ele colocou lá dentro, sem nenhum outro benefício;
- g) os fundos obrigatórios da cooperativa são indivisíveis, isto é, não podem ser repartidos entre os cooperados e, quando a cooperativa acaba, não são revertidos para os cooperados; e,
- h) há inacessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade, o que significa dizer que as quotas não podem ser transferidas a terceiros sem a anuência da sociedade, como ocorre, por exemplo, com as ações das sociedades anônimas, que podem inclusive ser negociadas em bolsas de valores.

A maioria dessas regras ou princípios já estava relacionada na Sociedade dos Pioneiros de Rochdale, na Inglaterra em 1844, caracterizando os princípios e os valores que norteiam uma sociedade cooperativa. Para Lomar (2007) considerando os mecanismos que definem o tipo societário das cooperativas, de um lado, e os valores que norteiam a Economia Solidária¹⁵, de outro, se compreende como natural a opção de estruturar cooperativa para dar suporte jurídico para os Empreendimentos da Economia Solidária.

¹⁵ Economia Solidária se define como a volta dos princípios do cooperativismo no grande valor atribuído à democracia, a igualdade dentro dos empreendimentos, a insistência na autogestão e o repúdio ao assalariamento.

Os valores, segundo Schmidt e Perius (2003, p.63) “definem as motivações mais profundas do agir cooperativo [...] e são baseados nos valores da auto-ajuda, responsabilidade própria, democracia, igualdade, equidade e solidariedade.

Para Koslovski (1992, p.45-46), no âmbito do cooperativismo, a autogestão compreende respeitar e aplicar os seguintes valores cooperativos:

- **autonomia:** constituição e existência livre de liberdade de ação, por vontade dos associados, respeitadas as regras comuns do sistema cooperativista e a legislação que regulamenta ou orienta as atividades do respectivo sistema.
- **co-gestão:** administração colegiada através do Conselho Diretivo, com canais abertos para a participação dos associados.
- **participação democrática:** liberdade de pensamento, de propósitos e de voto entre os associados, e entre estes e os dirigentes, com relação às atividades e interesses da cooperativa, até se obter o voto final da maioria;
- **formação cooperativista:** conhecimento, prática e divulgação da filosofia cooperativista, dentro e fora da organização;
- **educação e capacitação:** estimular e fortalecer o espírito cooperativista e a capacitação gerencial e profissional de dirigentes, colaboradores e associados;
- **auto-fiscalização:** fiscalização interna permanente dos negócios e procedimentos através de um Conselho Fiscal e outros organismos;
- **auto-controle:** controle das atividades e dos negócios por meio de ações internas sistematizadas a através da participação do quadro social, mediante a utilização de órgãos e instrumentos instituídos pela cooperativa e pelo sistema cooperativista;
- **informação:** divulgação permanente de deliberações, projetos, negócios, resultados e iniciativas de caráter assistencial e social;
- **integração:** união de esforços dos associados e das unidades cooperativistas sempre em torno dos interesses comuns, ou de um projeto.

Com o cooperativismo, os empreendimentos autogestionários, oriundos de massa falida, passam a ter um arcabouço legal e filosófico. Mas isto é suficiente para atender as a construção da democracia interna? A eficiência econômica do empreendimento, viabilidade, ou o seu sucesso, dependem somente das regras cooperativas serem cumpridos, ou da aplicação da prática da autogestão?

Para Nascimento (2007, p.31) “Sem dúvidas, o termo ‘autogestão’ é relativamente novo. Contudo, se a palavra é recente, a idéia é tão antiga quanto o próprio movimento operário, remontando ao início do século XIX.” Em cada época o movimento pela emancipação dos trabalhadores, resgata experiências que aconteceram em momentos de mobilização, seja na Inglaterra com os Pioneiros, ou na Iugoslávia de Tito em ruptura com o stalinismo, todas desenvolvendo em seu tempo a concepção de autogestão (NASCIMENTO, 2007).

O significado da palavra autogestão, que envolve na prática trabalho em grupo, participação, cooperação, e cuidado com a natureza, possui relação com as novas formas organizacionais deste milênio, os novos paradigmas.

Tudo isso gera instabilidade, e repercute principalmente na gestão das cooperativas oriundas de massa falida, pois acontece na prática uma mudança de paradigma, gerando uma necessária mudança de postura, nos processos, na distribuição dos resultados e na gestão do trabalho, de uma hora para outra. Essas mudanças não acontecem por decreto, faz em parte de um processo.

CAPÍTULO III

“O enraizamento é talvez a necessidade mais importante e mais desconhecida da alma humana.

É uma das mais difíceis de definir. O ser humano tem uma raiz por sua participação real,

ativa e natural na existência de uma coletividade que conserva vivos certos

tesouros do passado e certos pressentimentos do futuro. [...]

Cada ser humano precisa ter múltiplas raízes”.

Simone Weil

3 TRABALHO, COOPERAÇÃO E NOVOS PARADIGMAS: UMA CONSTRUÇÃO METODOLÓGICA PARA ANÁLISE DE COOPERATIVA ORIUNDA DE MASSA FALIDA

Este estudo teve como objetivo maior investigar a experiência vivida dos cooperados da Cooperativa dos Trabalhadores na Indústria de Polímeros de Joinville – UNIPOL, na mudança de concepção, de empresa tradicional capitalista para um processo de autogestão – cooperativa. Foram analisadas as bases conceituais e os fundamentos técnicos, econômicos e políticos para a compreensão de como se estrutura a cooperação nessa nova perspectiva de trabalho coletivo.

Para isto, partiu-se para a investigação considerando os aspectos exploratórios no processo de pesquisa seguindo sobretudo a abordagem qualitativa, metodologia que é sustentada pela fenomenologia, com suporte no materialismo histórico.

Desse modo, a problemática em estudo, desafiou-nos a construir processos metodológicos e teóricos inéditos em virtude da temática abordada – um estudo de caso e das poucas pesquisas acadêmicas que consideram o estudo das experiências dos sujeitos envolvidos ao mesmo tempo na produção e na gestão do trabalho, como premissa estruturante.

Tais abordagens segundo Gil (2008, p. 27)

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. De todos os tipos de pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planejamento. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. [...] As pesquisas exploratórias são desenvolvidas

com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato.

Na Abordagem qualitativa, permite-se um mergulho nas particularidades do fenômeno em termos de seu significado das ações e relações humanas para o grupo pesquisado.

“A pesquisa qualitativa é útil para identificar conceitos e variáveis relevantes de situações. [...] Também é evidente o valor da pesquisa qualitativa para estudar questões difíceis de quantificar, como sentimentos, motivações, crenças e atitudes individuais”. (GOLDENBERG, 2000, p.63).

Assim conduzir-se-ão as observações a partir de uma descrição da experiência tal como ela é. Os saberes, os sentimentos, as crenças, as perspectivas, ou seja, o modo de pensar dos cooperados sobre a experiência que está sendo vivida Para Gil (2008, p.15)

Em virtude da inexistência de planejamento rígido e da não-utilização de técnicas estruturadas para coleta de dados, que caracterizam as pesquisas fenomenológicas, não há como deixar de admitir o peso da subjetividade na interpretação dos dados. Mas para Husserl, o abandono de pressupostos e julgamentos é condição fundamental para se fazer Fenomenologia. Por essa razão propôs a adoção.

Vale ressaltar que o método fenomenológico parte do cotidiano, da compreensão do modo de viver das pessoas e procura resgatar os significados atribuídos pelos sujeitos ao objeto que está sendo estudado. No caso desta pesquisa, o significado para o cooperado, da mudança de concepção de empresa tradicional capitalista para um processo de autogestão – cooperativa, verificando-se as bases conceituais de como se estrutura a cooperação. Para este contexto proposto, definiram-se 14 sujeitos trabalhadores como referência para a pesquisa proposta. Nesta construção epistemológica adotaram-se princípios dialéticos do materialismo histórico, bases definidas por Marx e Engels.

Para Gil (2008, p.22) “a estrutura econômica é a base sobre a qual se ergue uma superestrutura jurídica e política, à qual correspondem determinadas formas de consciência social e ideológica. O modo de produção da vida material é, portanto, o que determina o processo social, político e espiritual.”

Em função do ineditismo da investigação foi necessário trabalhar com um estudo de caso, já que o objetivo era verificar como aconteceu, para os cooperados da Unipol, a construção da cooperação na mudança de concepção de uma empresa tradicional para a cooperativa, nos seus aspectos ou dimensões técnica, econômica e política. O estudo de caso na pesquisa qualitativa está entre os tipos de pesquisa mais relevantes.

De acordo com Yin (2005 apud Gil, 2008), o estudo de caso vem sendo utilizado com frequência cada vez maior pelos pesquisadores sociais, visto servir à pesquisa com diferentes propósitos, tais como:

- ✓ explorar situações da vida real: para entender como se processa a mudança de concepção de empresa tradicional capitalista para autogestionária e como se estrutura a cooperação numa cooperativa, onde permeia-se a parte jurídica com os espaços de democracia e a subjetividade.

- ✓ descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação: a contextualização é essencial para entender as circunstâncias que envolvem e contribuem para a construção dos sujeitos entrevistados.

- ✓ explicar as variáveis causais de determinados fenômenos em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos: tem a ver com as bases conceituais para a compreensão de como se estrutura a cooperação numa mudança de concepção, caso em estudo nesta tese.

As observações e o trabalho de campo na UNIPOL iniciaram-se com as seguintes questões: quem e quantos são os cooperados? Como está dividida a cooperativa em termos organizacionais e jurídicos? Fez-se um levantamento de documentos iconográficos e documentos correntes, esboço que represente o desenho da planta da fábrica, reportagens que foram realizadas durante a fase anterior, durante a transição de empresa para cooperativa, esboçando-se o cenário, e as características do empreendimento.

A observação cotidiana é muito apropriada para o estudo das condutas das pessoas que se manifestam na vida social, tais como: hábitos de compras, participação no coletivo em atividades e é utilizada frequentemente em estudos exploratórios, onde os objetivos não são claramente especificados. São importantes por possibilitar uma visão geral do tema escolhido e pouco explorado, permitindo uma aproximação de determinado fato GIL (2008). Na Unipol, foram entrevistadas 14 pessoas que representam a cooperativa, tanto os que representam os gestores, quanto os sujeitos do “chão de fábrica”.

Por se tratar de pesquisa qualitativa, o conhecimento do ambiente, do contexto onde as pessoas trabalham, as experiências relatadas pelos cooperados, nos casos da Cooperativa, são questões que fornecem elementos que, no decorrer do texto, serão descritos e imprescindíveis para este “estudo de caso”.

Para Triviños (1987, p.48) “O contexto cultural onde se apresentam os fenômenos permite, através da interpretação deles, estabelecer questionamentos, discussões dos pressupostos e uma busca dos significados da intencionalidade do sujeito frente à realidade.”

3.1 QUEM SÃO OS COOPERADOS

Conhecer os cooperados é importante, pois estes são seres humanos que se encontram num processo de auto-conhecimento, realizado num ambiente de transformações relacionais sociais e políticas. São pessoas oriundas de um processo de mobilização, que continuam lutando para garantir a sobrevivência num mercado competitivo. Aqueles que apostaram no modelo de cooperativismo, devido às circunstâncias em que se envolveram, mostram-se hoje mais conscientes de si e do que é manter um empreendimento cooperativado. Segundo Arruda (2009, p.21) são três os desafios do ser humano para a construção da autonomia e solidariedade:

- 1) um ser humano que, reconhecendo-se um ser contraditório e conflituoso, tem de trabalhar para reconstruir-se como ser cooperativo, altruísta e solidário;
- 2) a criatividade e o trabalho do ser humano emancipado, não são mais sob o jugo de uma relação subordinada ao capital, que as escraviza às atividades da mera sobrevivência; e uma socioeconômica (do nível local até o global) gerida pelos próprios trabalhadores e orientada para servir às necessidades humanas, em harmonia com a natureza;
- 3) uma educação emancipadora orientada para a promoção do *Homo* como sujeito consciente e ativo do seu próprio desenvolvimento individual e coletivo e seu conseqüente empoderamento socioeconômico, político, cultural e psíquico.

O processo de emancipação, com o empoderamento das pessoas, embasado no trabalho como princípio educativo, acontece no dia a dia, segundo Gramsci, combinando duas dimensões do trabalho, desde a ação espontânea em que prevalece o imediatismo e a improvisação, até a ação em que prevalecem a reflexão, a intenção, o planejamento, a consciência, o projeto.

Em busca de maior conhecimento, verificou-se a porcentagem do feminino, a faixa etária, nível de escolaridade, e também as funções que ocupam na cooperativa.

Esta pesquisa referente a quem são os cooperados foi realizada em dezembro de 2009 quando a cooperativa tinha 60 cooperados e 3 contratados. Os resultados foram mostrados em gráficos circular e de barra para oferecer uma melhor visualização

Percebemos que a participação das mulheres na cooperativa envolve 16,6% do total.

Tabela 1 – Cooperados X Sexo

Sexo	Cooperados (as)
Feminino	10
Masculino	50

Fonte: UNIPOL (2009).

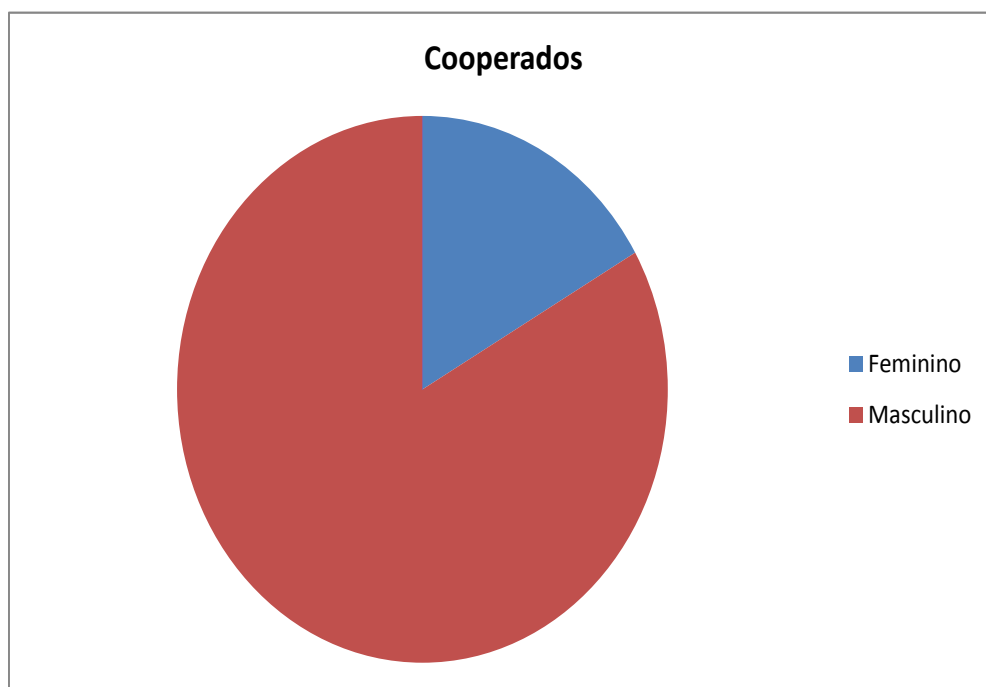


Gráfico 1 – Cooperados X Sexo.
FONTE: Unipol (2009).

Tabela 2 - Representação por Faixa de Idade dos Cooperados

Faixa etária	Cooperados
0 - 20	0
21 – 30	3
31 - 40	8
41 - 50	31
51 - 60	13
61 - 70	3

Fonte: UNIPOL (2009).

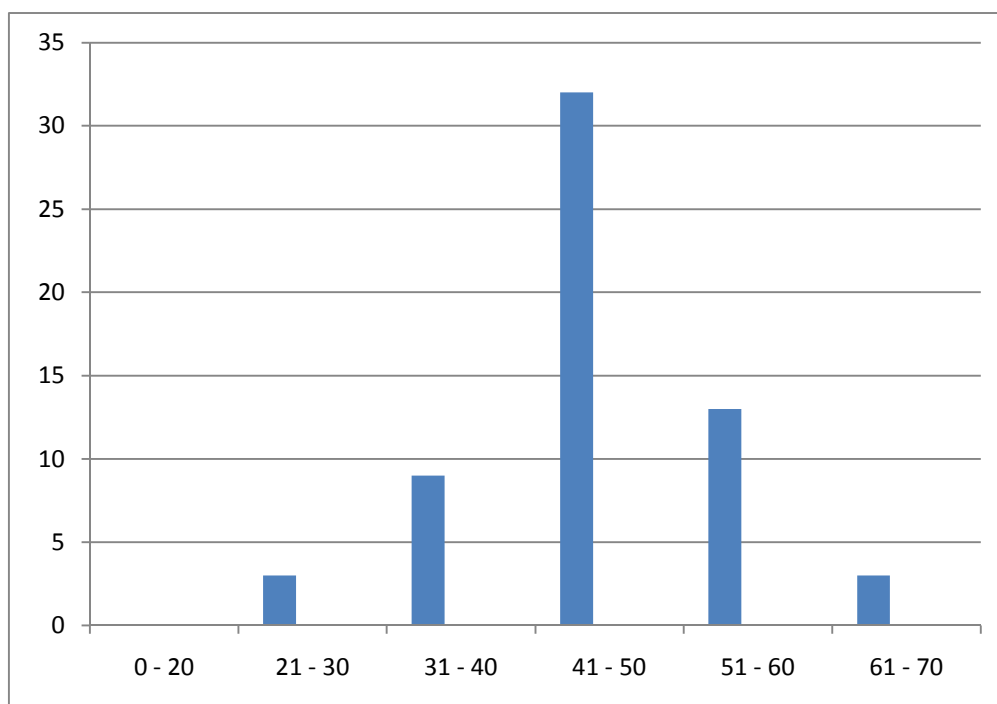


Gráfico 2 - Representação Gráfica por Faixa de Idade dos Cooperados.
FONTE: Unipol (2009).

Tabela 3 – Escolaridade dos Cooperados

Nível de escolaridade	Cooperados
Ensino fund. I Incompleto	3
Ensino fund. I completo	6
Ensino fund. II Incompleto	5
Ensino Fundamental	9
Ensino médio incompleto	3
Ensino Médio	23
Ensino superior incompleto	4
Ensino Superior	7

Fonte – UNIPOL (2009).

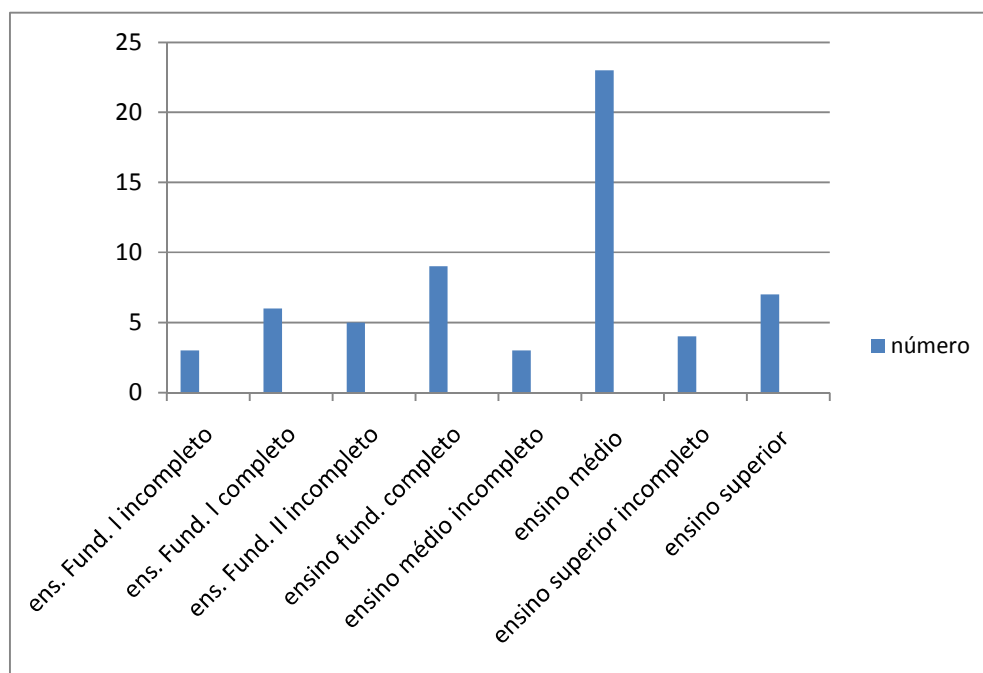


Gráfico 3 – Escolaridade dos Cooperados.
FONTE: Unipol (2009).

Nota-se que um terço aproximadamente, dos cooperados possuem ensino médio, denotando alto índice de escolaridade. Quanto à idade vemos que 50% dos cooperados se situam na faixa entre 41 e 50 anos.

Quanto às funções, que estão discriminados no quadro 1, os cooperados estão distribuídos na Cooperativa em 23 funções, onde as mulheres estão presentes em 5 delas, ocupando em especial as funções de: supervisão financeira e a de analista financeira, função mais analítica e de controle, como também na parte operacional na função de operadora de máquina ou zeladoria, ênfase nas habilidades manuais.

Tabela 4 - Distribuição das funções dos cooperados no Empreendimento e localização da presença feminina (continua).

Nº	Funções	Quantidade total de Cooperados	Funções com presença Feminina
1	Analista financeira Jr.	1	1
2	Analista de processo	1	
3	Ajudante de produção	6	
4	Ajudante de manutenção	1	
5	Assistente financeiro	1	
6	Assistente de produção	6	
7	Assistente de atendimento	1	1
8	Auxiliar almoxarifado ferramenteiro	1	
9	Conferente final expedição	1	
10	Coordenador de Produção	3	

Tabela 4 - Distribuição das funções dos cooperados no Empreendimento e localização da presença feminina (continuação).

11	Desenvolvimento de Produto	1	
12	Diretor	1	
13	Eletricista	1	
14	Ferramenteiro	1	
15	Instrutor de qualidade	1	
16	Mecânico manutenção	1	
17	Operador de Máquina	8	5
18	Operador A e B	11	
19	Preparador de Matéria Prima	3	
20	Supervisor Financeiro	1	1
21	Supervisor PCP e Compras	1	
22	Supervisor de vendas	1	
23	Vigilante	5	
24	Zelador	2	2
TOTAL		60	10

Fonte: UNIPOL (2009).

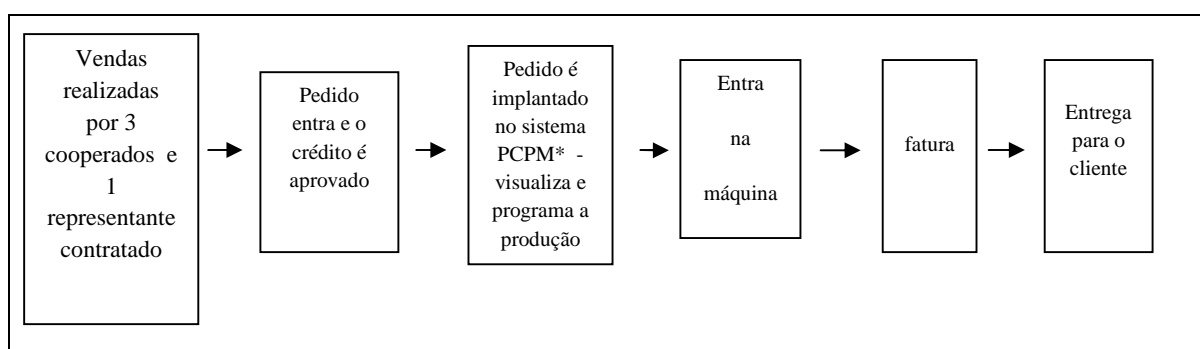
Nº	Funções	Detalhamento da função
1	Analista financeira Jr.	Contato com instituições financeiras, controle de planilhas de clientes e fornecedores, baixa de liquidações, envio de arquivos bancários, arquivamentos de documentos financeiros, contato com clientes e fornecedores.
2	Analista de processo	Estudar, analisar e definir soluções junto a área de produção e clientes para os problemas relacionados ao processo de fabricação, efetuar estudos e projetos para otimização das máquinas e equipamentos, analisar e definir o fluxo de processos;
3	Ajudante de produção	Efetuar pequenas manutenções, acompanhar o processo produtivo, sugerir melhorias nos processos, conhecer as funções de equipamentos, identificar a matéria prima, iniciar todos os tipos de máquinas.
4	Ajudante de manutenção	Reparar ou substituir peças, notificar o superior sobre irregularidades existentes em máquinas e equipamentos, regulação dos mecanismos estabelecendo a velocidade de rotação do metal, limpeza de acordo com o programa os tanques hidráulicos e caixas redutoras.
5	Assistente financeiro	Emissão de extrato bancário, baixar liquidações, realizar depósitos, emitir cartas de anuência, negociar com clientes e fornecedores, atualizar o sistema e efetuar conciliações bancárias.
6	Assistente de produção	Acompanhar a performance dos processos de fabricação, montagem de elementos de máquinas, analisando resultados de viabilidade de aplicação, sugerindo práticas de procedimentos, visando maior aprimoramento e aproveitamento da mão de obra, máquinas, equipamentos e qualidade de produtos
7	Assistente de atendimento	Cadastrar clientes e acolher pedidos, acompanhar e atualizar carteira de pedidos, solicitar preços junto a área de custos, atendimento a representantes, atender clientes pré e pós vendas, realizar o acompanhamento dos prazos de entrega.
8	Auxiliar almoxarifado ferramenteiro	Manter controle dos ferramentais constantes no almoxarifado de ferramentas, registrando as entradas e saídas. Auxiliar/preparar os ferramentais para a área produtiva, conforme ordem de produção, enviar à área de manutenção os ferramentais defeituosos e avariados, acompanhando o ajuste dos mesmos.

9	Conferente final expedição	Separar e armazenar os materiais recebidos, auxiliar no carregamento de materiais até a produção, operar a empilhadeira para carregamento, executar o empilhamento dos materiais do estoque, recepcionar e conferir, confrontando com o solicitado nas notas fiscais de recebimento de materiais.
10	Coordenador de Produção	Acompanhar a performance dos processos e da fabricação, montagem de máquinas e elementos. Análise dos resultados e viabilidade de aplicação. Aprimorar e aproveitar a mão de obra, máquinas, equipamentos e qualidade dos produtos. Avaliar capacidade produtiva, metas e tomar medidas que possibilitem alcançar os objetivos.
11	Desenvolvimento de Produto	Participar do desenvolvimentos de novos produtos e/ou modificação nos já existentes, avaliando desempenho destes produtos através de ensaios de laboratório, emitindo laudo como parecer técnico aprovação ou não quanto a sua funcionalidade.
12	Diretor	Planejar, coordenar e orientar as atividades desenvolvidas na planta industrial abrangendo todas as áreas, adaptar as políticas internas, normas visando maior agilidade e produtividade nas operações. Participar da formulação de estratégias, manter os cooperados informados sobre os trabalhos executados e resultados obtidos.
13	Eletricista de manutenção	Executar os trabalhos de manutenção preventiva e corretiva relativo à mecânica elétrica, analisar problemas de maior complexidade surgidos no decorrer das atividades procurando soluções apropriadas a cada caso.
14	Técnico em ferramentaria	Desenvolver ferramentais, acompanhar os testes na produção, realizar estudos para melhoria dos ferramentais, analisar devoluções de clientes, visita a clientes quando necessário.
15	Instrutor de qualidade	Acompanhar as atualizações de procedimentos, compor as equipes de auditores internos, orientar na implantação da garantia de qualidade, elaborar e controlar o manual de qualidade.
16	Mecânico manutenção	Registrar nas ordens de serviço as horas trabalhadas, lubrificação das máquinas, desmontar total ou parcial os equipamentos, orientando-se pelas especificações técnicas, substituir peças na produção, fornecer serviços para o cliente interno com pontualidade, segurança e qualidade.
17	Operador de Máquina e Operador A e B.	Ajudar na troca de ferramentas, revezar máquinas, operar serra, dispositivos, granuladeiras, furadeiras e seladora. Alimentar o local de trabalho com peças semi acabadas, ler ficha de processo, descrição e acabamento, conhecer e efetuar o acabamento da peça. Identificar os materiais acabados, preencher a carta de apontamento de produção, conhecer aspectos visuais e funcionais das peças, conhecer a matéria prima, controlar as extrusoras, fazer regulagens preliminares, regular ar de apoio, centralizar pino e bucha, definir zonas de temperaturas, operar co-extrusora.
18	Preparador de Matéria Prima	Abastecer o funil das máquinas, preparar os compostos, moer o material refugado, operar granuladeiras e periféricos, preencher carta de apontamento da produção, requisitar matéria prima, solicitar manutenção das máquinas, orientar PMP quando a parada e reinício de máquinas.
19	Supervisor Financeiro	Negociação com instituições financeiras, fechamento de contratos de capital de giro, negociação com fornecedores, emissão de relatórios gerenciais, conciliações bancárias, análise de fluxo de caixa.
20	Supervisor PCP e Compras	Recolhimentos das ordens de produção, emissão de carteira de pedido, emissão de ordem de compra, contagem física de estoque; programação e acompanhamento da produção, emissão de relatórios, emissão de pedidos de compras; negociação com fornecedores, desenvolvimento de novos fornecedores, fechamento do mês.

21	Supervisor de Vendas	Atender e negociar com clientes; elaborar propostas de orçamentos, manter atualização de preços, elaborar relatório de vendas, delegar funções às subordinadas, coordenar a assistência técnica nas obras, elaborar pesquisas de mercados e produtos concorrentes.
22	Vigilante	Zelar pela segurança e patrimônio da cooperativa, resguardando-a de roubos e vandalismo; recepcionar visitantes e encaminhá-los às áreas correspondentes; agir mediante situações de emergência e atender as ligações telefônicas.
23	Zelador	Limpar e higienizar os escritórios, vidros e paredes. Coletar o lixo das áreas administrativa e produtiva; abastecer os banheiros com papel toalha papel higiênico e sabonetes líquido. Remover os resíduos em geral, internamente e externamente.

Quadro 1 – Detalhamento das funções dos Cooperados.

Fonte: UNIPOL (2009).



*PCPM - Planejamento e Controle da Produção e Materiais.

Figura 1 – Processo de planejamento e controle da produção e materiais.

Fonte: UNIPOL (2009).

Na cooperativa, as vendas são realizadas por 3 cooperados e um representante contratado, conforme se visualiza na tabela acima. Como uma grande parcela da produção é vendida para clientes fixos e empresas, a disputa pelo mercado torna-se mais tranquila. Quando um pedido é feito, o crédito é aprovado e implantado no sistema de planejamento e controle da produção e dos materiais, o qual visualiza e programa a produção. Após esta operação, o pedido se transforma em produto através das máquinas, e é emitida a fatura. Após este processo, o produto é entregue para o cliente.

3.2 TRABALHO E COOPERAÇÃO: A ENGENHARIA DA METODOLOGIA DO ESTUDO DE CASO – O CAMPO

Nesta pesquisa qualitativa, a coleta de dados, a forma utilizada e as idéias expressas pelos sujeitos manifestam o grau de profundidade ou superficialidade do estudo realizado. Foram utilizados dois instrumentos: a observação exploratória-visita de campo, com o objetivo de a pesquisadora se apresentar e conhecer de modo generalizado o ambiente e seus

sujeitos, verificando, deste modo, como a cooperativa estava organizada; o que havia de registros publicados nos meios de comunicação que relatassem sobre os acontecimentos da cooperativa; documentos de eventos marcantes; como acontece a mobilização pré-falimentar, a intervenção da justiça, a falência e a instalação da cooperativa, quantos cooperados compõem a mesma. Realizada a observação, buscaram-se os indivíduos que iriam contribuir com o processo da pesquisa, com seus depoimentos sobre aquele espaço que compreende a Cooperativa.

Para Santos (2008, p.112), “Como sabemos, o mundo, como um conjunto de essências e de possibilidades, não existe para ele próprio, e apenas o faz para os outros. É o espaço, isto é, os lugares, que realizam e revelam o mundo, tornando-o historicizado e geografizado, isto é, empiricizado”.

Trabalhou-se com entrevista aberta, levando-se em consideração que em alguns casos foram solicitados esclarecimentos ou maiores explicações, sem contar que houve casos, em que, diante do que estava sendo apresentado, ocorreram perguntas, no intuito de melhor esclarecer o que estava sendo relatado. A pergunta central foi: “Como é para você a experiência de ser um cooperado?” A entrevista foi registrada em MP3 Player e posteriormente transcrita, em “Diário de Campo” – documento significativo no contexto da pesquisa qualitativa. Também foram consideradas as questões da Ética na pesquisa, sendo utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE¹⁶.

Para Minayo (1995, p. 21),

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Para realizar a entrevista, tendo como universo 60 cooperados, optou-se por ter uma amostra que representa a visão de toda a cooperativa, tendo representantes da coordenação da cooperativa, os líderes de turno e cooperados do “chão de fábrica,” sendo a proporção de 6 cooperados gestores e 8 que trabalham no “chão de fábrica”. Procurou-se utilizar como critério para sorteio dos cooperados do “chão de fábrica” o tempo que eles foram integrantes da Profiplast através de sorteio, os três turnos trabalhados: (5:00 – 14:00; 14:00 – 22:00 e 22:00 – 5:00). O tempo de serviço considerado foi o seguinte: de 0 até 10 anos; de 11 até 20

¹⁶ De acordo com a normas previstas em
http://www.cep.ufsc.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=60&Itemid=54.

anos e de 21 até 30 anos, conforme a tabela abaixo. Também teve cooperados, que trabalham na ferramentaria que cumprem horário comercial.

Nº	Tempo na Profiplast	Tempo de gravação (hora: minuto: segundo)	Cooperado	Turno em que trabalha	Função que ocupa	Escolaridade
1	27,5 anos	00:13:11	A	Diurno	Cooperado	Ensino médio + técnico plástico
2	7 anos	00:11:12	B	Noite	Cooperado	Ensino Médio
3	10 anos	00:34:02	C	Matutino	Líder de turno	Ensino Médio + técnico em plástico
4	10 anos	00:21:37	D	Noturno	Líder de turno	Ensino Médio + técnico plástico
5	17 anos	00:09:58	E	Vespertino	Cooperado	Ensino Médio
6	7 anos	00:12:34	F	Vespertino	Cooperado	Ensino Médio + técnico
7	20 anos	00:23:34	G	Noturno	Cooperado	Ensino Médio
8	9 anos	01:07:37	H	Diurno	Coordenador	Cursando ensino superior
9	6 anos	01:07:29	I	Diurno	Coordenador	Técnico em Plásticos e Ens. Sup.
10	3 meses	00:31:41	J	Diurno	Coordenador	Ensino Superior
11	14 anos	00:12:32	K	Matutino	Cooperada	Ensino fundamental incompleto
12	3 anos	00:10:09	L	Matutino	Cooperado	Ensino Fundamental
13	17 anos	00:16:47	M	Vespertino	Líder de turno	Ensino Médio + técnico mecânico
14	18 anos	00:06:55	N	Vespertino	Cooperado	Ensino Médio

Quadro 2 - Delineamento do tempo de entrevista, função, turno e escolaridade.

Fonte: Unipol (2009).

3.3 ASPECTOS HISTÓRICOS DA PROFIPLAST E UNIPOL

Segundo nos contam os moradores antigos de Joinville, no início era apenas uma fábrica de pentes de chifre, até que em 1941, o empreendedor João Hansen Júnior decidiu comprá-la. A partir daí, começa a história da Companhia Hansen Industrial – CHI.

Em 1947, Joãozinho, como carinhosamente chamado, investiu no ramo de plásticos e iniciou a fabricação de copinhos de aperitivo, cabos de facões, piteiras, rodas de carrinhos, travessas para cabelos e bolsas para senhoras, entre outros produtos. Desde então, concentrou

as atividades no setor de transformação industrial de plásticos, reinvestindo o capital gerado em organizações associadas, todas ligadas direta ou indiretamente à atividade principal.

A partir daquela década vários investimentos foram realizados, assim, o Sr. João Hansen Júnior, inicia suas atividades e inaugura o denominado – GRUPO HANSEN.

Dentre outras empresas por João Hansen Júnior constituídas, em 20 de abril de 1979, foi inaugurada a PROFIPLAST INDUSTRIAL S/A, líder na transformação de termoplásticos pelo processo de extrusão.

E, no passar dos anos, a PROFIPLAST INDUSTRIAL S/A, desenvolveu alta tecnologia capaz de produzir forros e divisórias em PVC, muito utilizados no acabamento de postos de gasolina, lojas, escritórios, fábricas e empresas em geral. A empresa desenvolveu uma linha completa de perfis decorativos para a indústria da construção civil, e de perfis especiais para produtos da indústria da refrigeração, como refrigeradores e freezers. Além de fornecer perfis para acabamento de carrocerias de ônibus e para a indústria moveleira. Outro produto de ponta são as esquadrias de PVC; componentes estes de muita praticidade e resistência, os quais garantem a beleza de ambientes para os setores da construção civil.

No final de 1986, assume, como diretor-administrativo da então criada Corporação HB, (Corporação Holding Brasil), controladora da PROFIPLAST INDUSTRIAL S/A, o Sr. Luis Batschauer, então esposo da herdeira Eliseth Hansen Batschauer, sendo mais tarde nomeado à Presidência do Grupo o seu irmão, Anselmo Batschauer.

Cinco anos depois da idealização da Corporação HB, inobstante a tendência de sucesso apontada, o faturamento do Grupo despencou, com crescentes prejuízos e severas dificuldades financeiras, acumulando dívidas de grande monta. Os diretores da Empresa atribuíram a culpa do prejuízo operacional ao Plano Collor e outros três planos econômicos que seguiram ao confisco das aplicações financeiras e à recessão econômica, que promoveram um brutal enxugamento do meio circulante.

Em 1996, a empresa PROFIPLAST INDUSTRIAL S/A, abriu concordata preventiva passando a experimentar desde então, uma fase de profundas dificuldades financeiras tendo em vista vários motivos os quais aqui não nos caberia mencionar.

No ano de 2004, e os irmãos Batschauer levaram a efeito a venda da empresa para a fundação Kairós, cuja transação da empresa e sua administração são questionados nos autos do processo nº 038.05.023085-6, junto à 1ª Vara Cível de Joinville, sendo suspensa tal administração.

No final do ano de 2005, sofreu intervenção judicial, decorrente da decisão do MM Juiz 1ª Vara Cível da Comarca de Joinville/SC, Dr. Otávio José Minatto, nos autos nº

038.05.034943-8, cuja administração judicial se deu na pessoa do Sr. Rainoldo Uessler. Tal medida se deu em salvaguarda da função social da empresa, como: manutenção dos empregos, continuidade e melhoria das suas atividades fabris, para satisfação dos seus funcionários, clientes e fornecedores. Apesar dos esforços empreendidos para fins da recuperação da empresa, sendo realizado um ‘*raio x*’ de sua condição, foi lavrado parecer no sentido da sua quebra em razão do enorme montante de dívidas.

Em 2007, após a falência da empresa, os trabalhadores unidos e desempregados razão da quebra da empresa, formaram uma cooperativa de produção e requereram judicialmente o arrendamento de ativos da massa falida de Profiplast, tendo sido definido tal pedido e, a partir desta nova empresa no formato de cooperativa, esta denominada COOPERATIVA DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE POLÍMEROS DE JOINVILLE – UNIPOL, passaram a exercer atividades como sócios, sendo que os mesmos e sua então empresa não possuem qualquer elo jurídico com a falida, senão o arrendamento, por sua vez não respondem pelas dívidas deixadas pelo empresário falido, por força da nova lei de falências, artigo 141, II, da Lei nº 11.101 de 2005. Até a atualidade, esta empresa desempenha suas atividades com muita credibilidade de mercado, filiou-se à UNISOL BRASIL, Central de Cooperativas do Brasil. O empreendimento de economia solidária em questão já foi noticiada em alguns meios de comunicação da mídia estadual (vide site do Tribunal regional do Trabalho da 12ª Região) e; inclusive nacional, decorrente do seu modelo de sucesso, comprovando a possibilidade dos trabalhadores em gerir negócios com base na economia solidária.

SAFFI, Carlos A. de O¹⁷ (narrativa escrita cedida à autora em 25 de fevereiro de 2010).

3.4 TEMAS ESTRUTURANTES COLETADOS DAS ENTREVISTAS E DO TRABALHO DE CAMPO

Após a realização da pesquisa, cujas entrevistas se encontram no anexo, procurou-se classificar por temas, verificando quais foram as problemáticas mais significativas, resultando em 4 grupos, apresentados a seguir. Podemos destacar como temáticas significativas: o

¹⁷ Ex cooperado e advogado atuante no decorrer dos fatos na linha do fortalecimento destes modelos de empreendimentos.

processo falimentar, a retomada do negócio, a construção da cooperação e as perspectivas do futuro como os temas mais importantes. Também vale ressaltar que a construção da cooperação representa a essência dessa pesquisa, que perpassa as temáticas significativas.

a) Processo falimentar da empresa

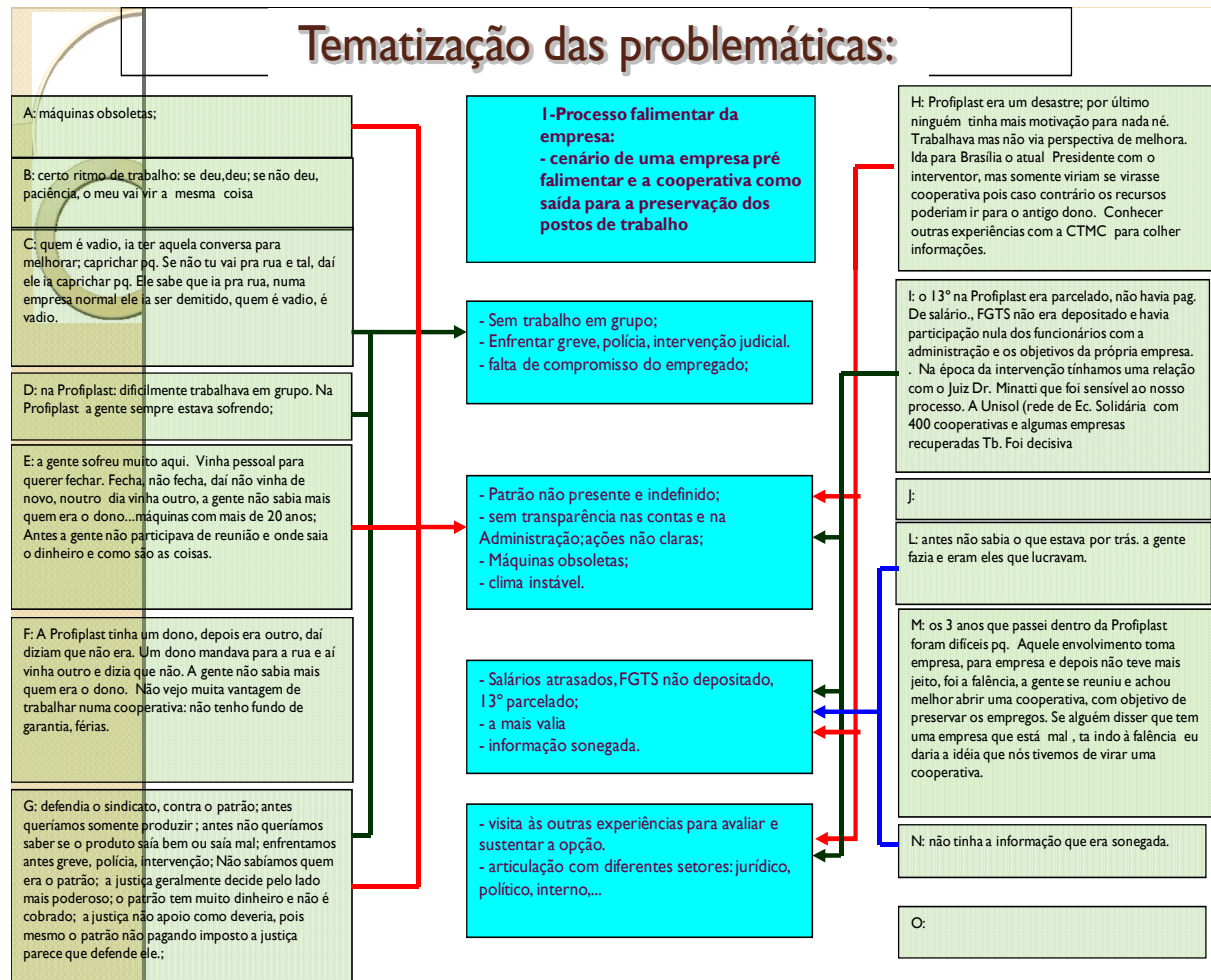


Figura 2 – Tematização das Problemáticas - Processo falimentar da empresa.

Fonte: Pesquisa realizada em 2009.

b) Retomada do negócio

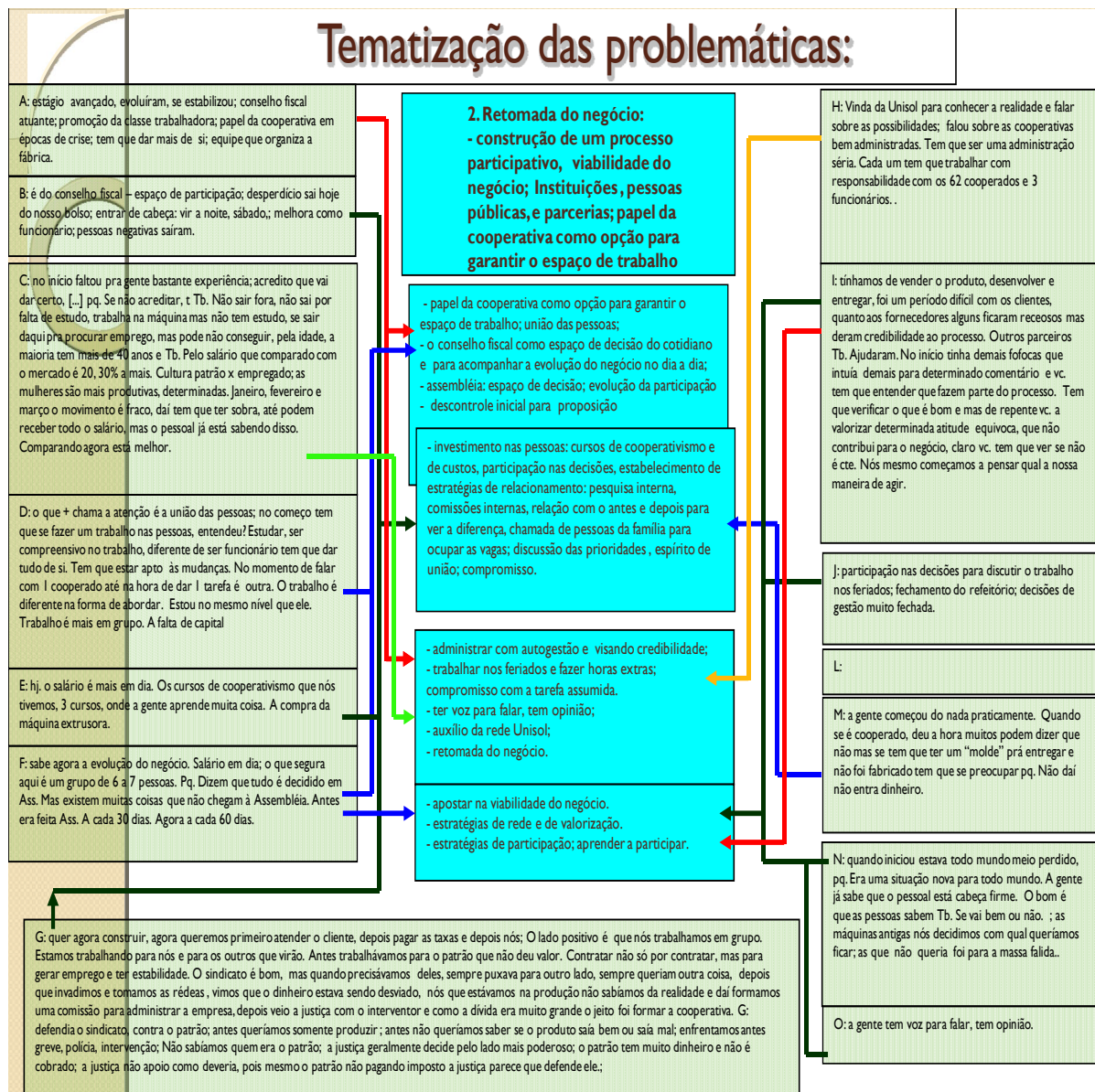


Figura 3 – Tematização das Problemáticas - Retomada do negócio.

Fonte: Pesquisa realizada em 2009.

c) Cooperativismo

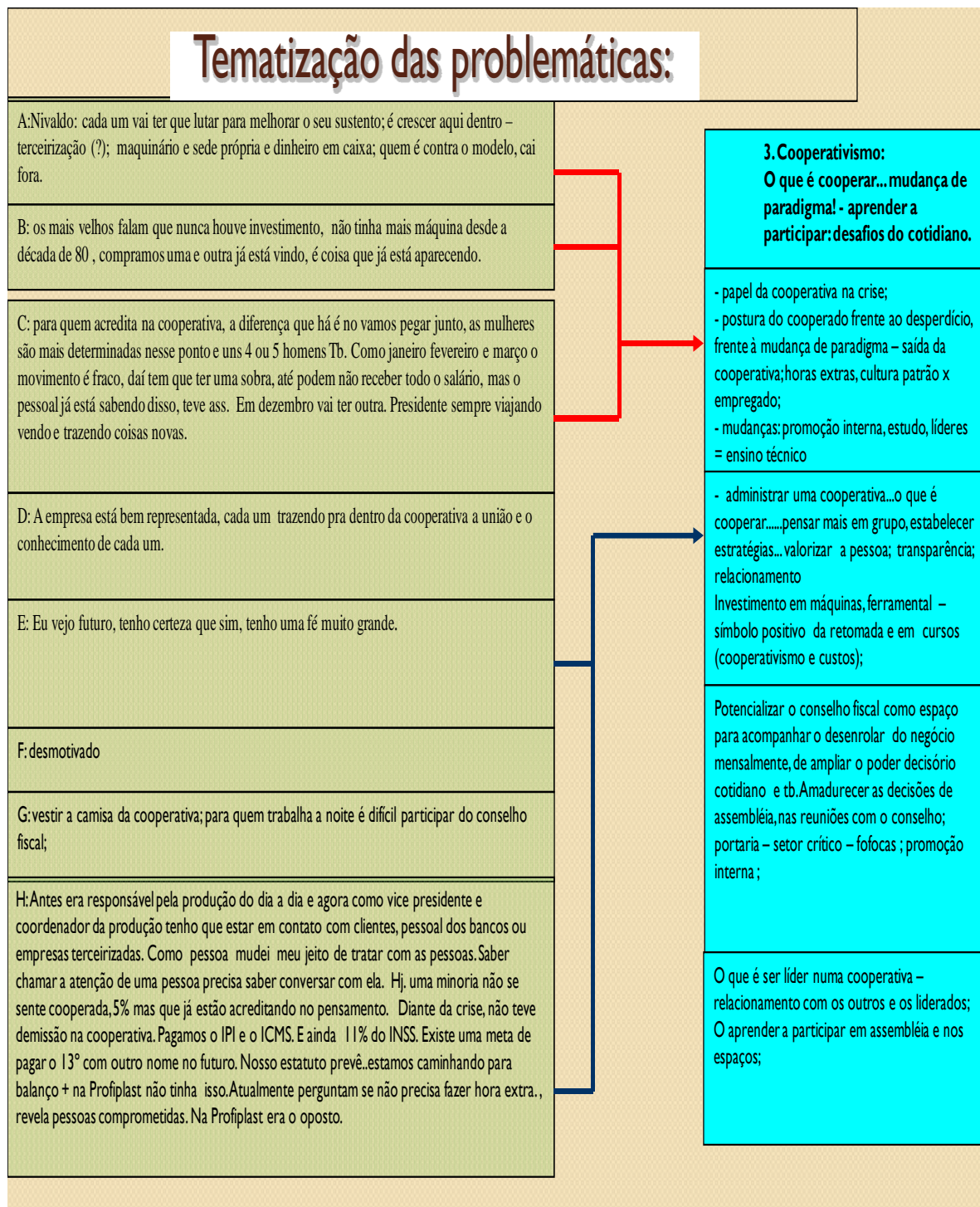


Figura 4 – Tematização das problemáticas – Cooperativismo.
Fonte: Pesquisa realizada em 2009.

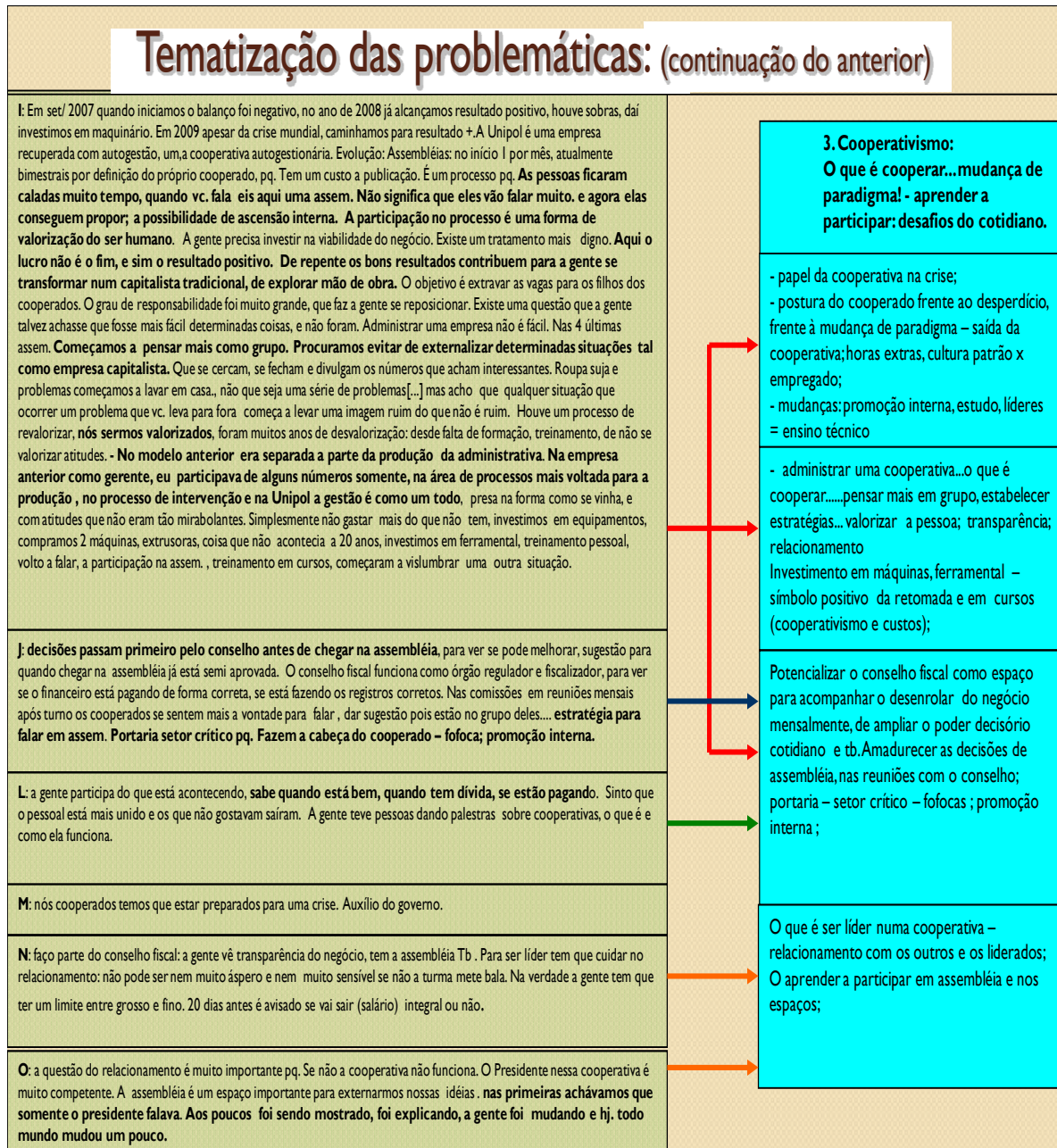


Figura 5 – Cooperativismo – continuação da anterior.

Fonte: Pesquisa realizada em 2009.

d) Considerações (in) conclusivas

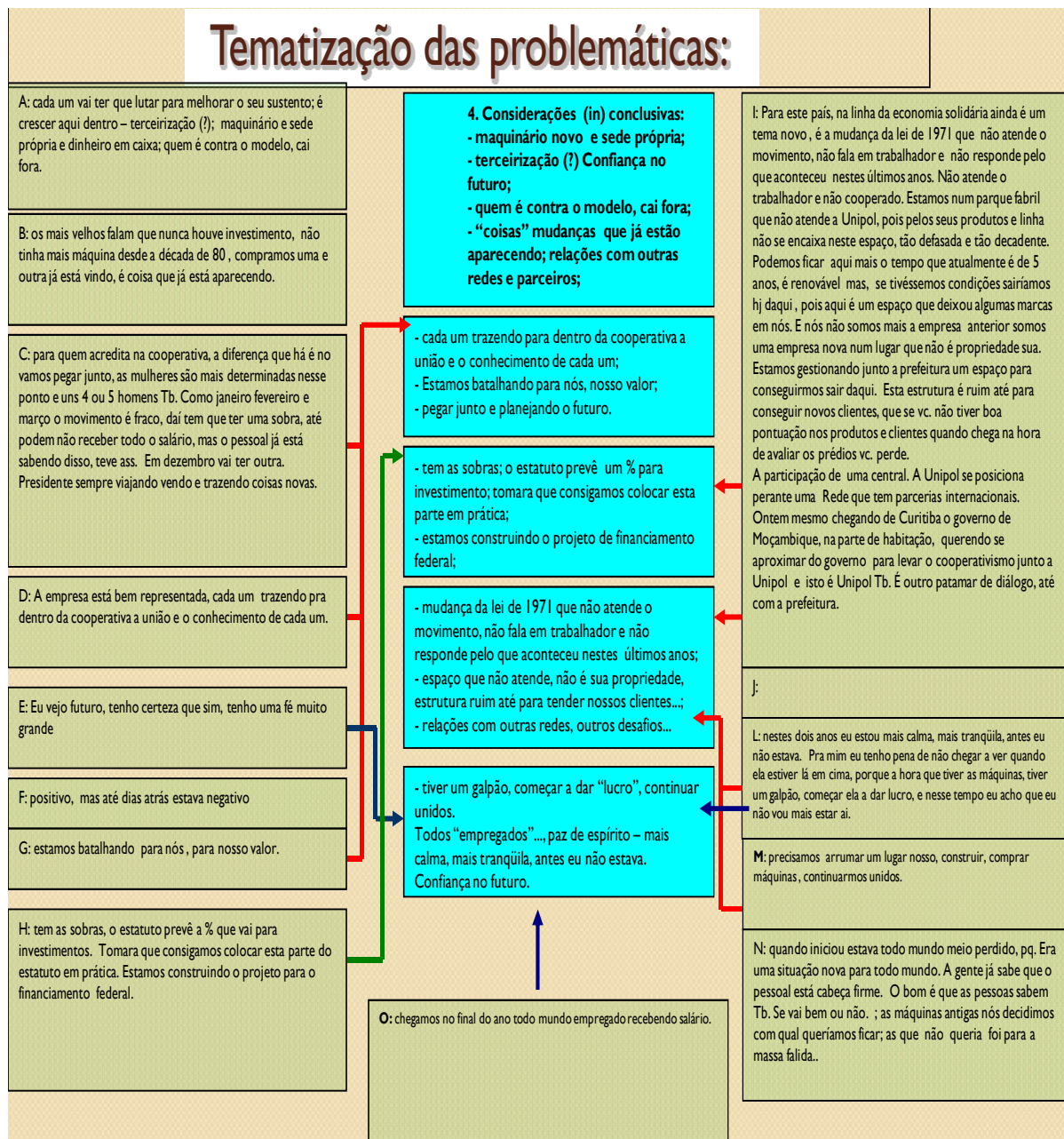


Figura 6 - Considerações (in) conclusivas.

Fonte: Pesquisa realizada em 2009.

Conforme observado neste capítulo, resgatamos através das narrativas, falas, e observações o contexto mais particular e cotidiano do mundo do trabalho e das novas categorias que estão sustentando as mudanças no processo de engenharia de produção da experiência em análise.

CAPÍTULO IV

“as pessoas ficaram caladas durante muitos anos, então não é de um momento para outro simplesmente que você fala: eis aqui uma assembléia, que as pessoas se expressam, falam, - conseguem propor”
(entrevista cedida à autora por um cooperado, 2009)

4 TRABALHO E COOPERAÇÃO – COMPLEXIDADES PRESENTES NA CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA ENGENHARIA DO PROCESSO PRODUTIVO FRENTE AO DESAFIO DA HUMANIZAÇÃO – O ESTUDO DE CASO DA UNIPOL

Nesta construção da pesquisa que gerou a tese de doutorado intitulada: “Trabalho e Cooperação – Um estudo de caso da UNIPOL - Cooperativa oriunda de massa falida, percorremos muitos caminhos: vasculhamos documentos, entrevistamos pessoas, cooperados, analisamos as fontes, pesquisas realizadas – com eles, e referências bibliográficas nacionais e internacionais, dialogamos com diferentes experiências do mundo do trabalho, nos aproximamos das fábricas e convivemos com o cotidiano de muitas delas. Conversamos, refletimos com trabalhadores de empresas tradicionais e adentramos para a compreensão do chão de fábrica nas experiências de cooperativas oriundas de massa falida nos concentrando no estudo de caso da UNIPOL. A metodologia escolhida para esta pesquisa possibilitou um olhar diferenciado, atento aos detalhes, às contradições humanas, às subjetividades especialmente inspiradas nos significados das transformações possíveis e utópicas nas relações do processo de trabalho e cooperação. Pretende-se neste capítulo refletir sobre: a lei de falências que orienta para a criação de uma nova perspectiva; apresentar quais foram as questões mais importantes que apareceram durante estes dois anos de funcionamento da Cooperativa e que se por um lado, foram fruto de preocupações, por outro, criaram perspectivas de direção na gestão dessa cooperativa que podem servir de modelo para outras que porventura virão nessa mudança organizacional.

Diante desta complexa aprendizagem e do fazer ciência e dar ciência do conhecimento, consideramos várias questões, das quais destacamos a seguir.

4.1 COOPERATIVAS ORIUNDAS DE MASSA FALIDA: FALÊNCIA DOS MODELOS OU MODELOS PARA A NÃO FALÊNCIA

Como se destacou no texto, as cooperativas oriundas de massa falida se diferenciam das outras empresas em alguns aspectos, paradigmáticos, onde se destaca a gestão democrática como forma de organização, e onde se ampara a discussão dos meios e os resultado da produção.

No Brasil, as empresas autogestionárias tiveram um grande incremento, principalmente em razão da crise econômica, vivenciada desde a Era Collor com a abertura de mercado – globalização da economia, aliando tributação excessiva com altos encargos trabalhistas, o que desencadeou o sucateamento da indústria nacional, resultando na quebra de muitas empresas (GONÇALVES, 2005).

Desde 2005, toda a problemática que envolve uma insolvência de empresa e, por consequência, extinção dos postos de trabalho, está melhor amparada juridicamente pela Lei de Falência, que possibilita a retomada do “negócio”, com intuito de manter os espaços sociais de trabalho. A obtenção de um amparo mais efetivo, através da Lei nº 11.101 de 09/02/2005, para disciplinar o processo de restauração ou extinção da empresa que se encontra em situação de inadimplência, deu condições mais objetivas e atuais para a preservação, principalmente dos postos de trabalho, tendo tornado mais seguras as relações tanto dos credores quanto dos devedores, quando existe a decretação da falência, contribuindo com isso para a instalação de cooperativas.

Essa Lei propõe duas saídas legais para as empresas que estão em situação falimentar: a falência ou a recuperação, que pode ser extrajudicial ou judicial.

A Falência é a constatação jurídica de inviabilidade da empresa que enfrenta dificuldades profundas e permanentes de fluxo de caixa.

A nova Lei criou a figura dos créditos extraconcursais que se constituem naqueles proporcionados à unidade produtiva no momento mais agudo de sua instabilidade econômico - financeira. A condição é que os credores que continuaram fornecendo bens e serviços à empresa debilitada recebem seus créditos em primeiro lugar, antes mesmo dos portadores de créditos trabalhistas, bem como daqueles decorrentes de acidentes do trabalho (ZANOTI, 2007). Outra postura da nova Lei é que os pedidos de decretação de quebra somente serão admitidos se tiverem valor igual ou superior a 40 salários mínimos, ao contrário da Lei antiga de Falência e Concordata que permitia qualquer valor.

Na Recuperação, que na Lei antiga se chamava de Instituto da Concordata, no tipo extrajudicial, a empresa convoca os seus credores para a assembléia extraordinária e fornece-lhes peças contábeis e financeiras que tenham a condição de revelar a sua condição de insolvência momentânea. Além disso, apresenta um plano de recuperação que tenha como objetivo a restauração de sua capacidade econômico-financeira de continuar produzindo ou vendendo bens e serviços, que se aprovado, é encaminhado ao Poder Judiciário.

A Recuperação tipo judicial, é uma das alternativas de que dispõe a empresa para superar as razões que culminaram na sua crise econômico-financeira. É coordenado pelo Poder Judiciário, como forma de preservar a unidade produtiva, a geração de empregos, os direitos dos credores, o incremento das atividades econômicas, o bem-estar da sociedade e a sua função social (ARTIGO, 161).

Segundo Zanoti (2007, p.6) “A empresa é um organismo vivo, inserida num contexto social, que interfere e recebe influências desse ambiente. [...] desempenha um papel de relevância socioeconômica na sociedade, pois além de ativar a economia como um todo, produzindo bens e serviços importantes para a consolidação do bem-estar das pessoas, gera postos de trabalho, como consequência natural, de forma a contribuir para a satisfação dos anseios dessas pessoas.”

Num processo de falência, existe um rompimento desse bem estar, resultado da extinção dos postos de trabalho e cessão do componente socioeconômico. O nascimento de uma cooperativa oriunda do fracasso de um negócio anterior, pressupõe a existência de uma atividade econômica já estruturada, com qualificação técnica já instalada.

Uma empresa de autogestão que desempenha atividade industrial geralmente é constituída por mais de 20 trabalhadores, tem as suas necessidades em termos de marco jurídico diferentes dos empreendimentos autogestionários que desempenham atividades de serviços ou comércio, como por exemplo, coleta de materiais recicláveis, artesanato, alimentação, limpeza, jardinagem, agricultura urbana, confecção, entre outros. Os conceitos que envolvem empreendimentos autogestionários e as empresas de autogestão não existem na esfera jurídica brasileira, a não ser através de leis municipais ou estaduais, que foram elaboradas no propósito de criar políticas públicas de economia solidária (GONÇALVES, 2005).

Os empreendimentos autogestionários geralmente se organizam na forma de associação ou de sociedade cooperativas sendo-lhes aplicados os seguintes dispositivos legais, segundo Gonçalves (2005, p.54):

a) **Associação**

As associações são reguladas pelos artigos 53 a 61 da Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002, e em caráter geral pelos artigos 44 a 52 da mesma lei, que tratam das pessoas jurídicas de direito privado.

b) **Cooperativas**

As sociedades cooperativas são disciplinadas pelos artigos 1.093 a 1.96 da Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002, código civil brasileiro; e pela legislação especial, Lei 5.764/1971. No que os dispositivos anteriores forem omissos serão aplicadas às sociedades cooperativas às disposições das sociedades simples, artigos 997 a 1038 do código civil brasileiro, resguardadas as características peculiares da cooperativa estabelecidas no artigo 1.094 do mesmo código. As empresas de autogestão se organizam sob a forma de sociedade cooperativa, limitada ou anônima. Os dispositivos que regulam a sociedade já foram expostos, seguindo os demais:

- a) **Sociedade limitada:** são reguladas pelos artigos 1.052 a 1.087 do código civil brasileiro.
- b) **Sociedade anônima:** são regidas por lei especial (Lei 6.404/1975) e nos casos omissos, subsidiariamente pelo código civil, Lei 10.406/2002.

Os trabalhadores dessa empresa falimentar que não conseguiram a reinserção no mercado formal de trabalho, geralmente por falta de capacitação técnica e escolaridade adequada, são na maioria das vezes, os gestores desse novo empreendimento, autogestionário – a cooperativa.

Segundo Gonçalves (2005, p.53): “ Seus atos constitutivos devem prever a existência de mecanismos democráticos de gestão e definição em assembléia de questões como: política de remuneração, política disciplinar, política de saúde e previdência, formas de organização da produção e destinação solidária dos resultados.”

A discussão desses pontos que formam a estrutura organizacional da cooperativa acontece por uma demanda legal, que com o tempo avaliará o quanto a empresa autogestionária conseguiu implantar de uma gestão democrática.

Quando os trabalhadores se organizam para constituir uma nova empresa, com o objetivo de manter as atividades, a primeira ação deles é arrendar os meios de produção da massa falida. A legislação permite o aluguel dos bens da massa falida, pelo administrador judicial, mediante a autorização do comitê formado por representantes de todas as classes de credores (GONÇALVES, 2005).

Geralmente, na véspera da falência, se detectam sinais de risco à saúde da empresa: atraso nos pagamentos dos salários dos trabalhadores, não depósito do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, interrupção dos serviços de segurança e medicina, não qualificação dos trabalhadores, maquinário e ferramental em obsolescência, férias coletivas extemporâneas, entre outros. São sinais para chamarem a atenção dos sindicatos e sociedade em geral, principalmente os trabalhadores e interessados.

Quando isso ocorre, o sindicato com a ajuda de alguma entidade (associações que trabalham com autogestão) inicia um processo de negociação com o empresário, visando a melhor alternativa para os trabalhadores. Pode nascer, daí, a idéia de constituição de uma empresa de autogestão para dar continuidade ao negócio. Dando-se início à negociação, é feito um estudo da viabilidade econômica da empresa, que envolve uma série de atos, como por exemplo, negociações com credores e clientes. Ao comprovar ser viável economicamente o negócio, chegamos ao momento do arrendamento dos meios de produção. É importante que o arrendamento seja feito sem interrupção das atividades na empresa, porque caso contrário ocorrerá sucateamento das máquinas. Sabendo da quebra, os clientes correm para novos fornecedores (GONÇALVES, 2005).

A segunda ação tem como objetivo a propriedade dos meios de produção, fato que dá aos trabalhadores total independência na gestão do negócio. Segundo Gonçalves (2005, p.55): “Nos casos de falência, a transferência de propriedade dos meios de produção ocorria após a fase de liquidação dos ativos, onde os trabalhadores participavam do processo de venda dos bens concorrendo com outros interessados.” Mas este processo não é tão simples assim. As empresas recuperadas sob regime de autogestão sempre correram à margem da legislação, tendo que muitas vezes ocupar as fábricas para fazer valer o direito dos trabalhadores em continuar a atividade industrial e para manter os postos de trabalho. Esta ação não é assim tão simples. Pode ser que, à medida que os casos vão ocorrendo, aconteçam procedimentos menos traumáticos.

4.2 O TRABALHO E AS COOPERATIVAS: PERSPECTIVAS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVAS RELAÇÕES SOCIAIS

Ao constatar a mudança de paradigma, torna-se necessário delinear algumas premissas que certamente estão mobilizando todos os espaços organizacionais atuais, para entender o caminho que a sociedade está trilhando. Isto nos convoca a nos situarmos e nos ampararmos nos paradigmas do século XXI para verificarmos quais são os horizontes e o contexto que estão sendo apontados num futuro para todos os trabalhadores em termos de emprego formal.

Segundo o relatório da UNESCO, organizado por Jacques Delors (2000, p. 35): “[...] grande parte do destino de cada um de nós [...] joga-se num cenário em escala mundial. Imposta pela abertura das fronteiras econômicas e financeiras, impelidas por teorias de livre comércio [...]”. O relatório ainda aponta a extrema rapidez do crescimento demográfico

mundial, pano de fundo dessa problemática, pois, apesar de apresentar um ligeiro declínio, não parou de aumentar: atingiu 6,25 bilhões no ano 2000 e deve chegar a 10 bilhões em 2050.

As novas tecnologias fizeram a humanidade entrar na era das comunicações sem limites, abolindo as distâncias, onde a interatividade permite dialogar, discutir, e transmitir informações e conhecimento. Nessa relação planetária, os valores, os costumes, a cultura e a escolaridade emergem, evidenciando qualquer desequilíbrio entre as pessoas. O diálogo ultrapassa as fronteiras, possibilitando outra conotação para a noção de tempo e espaço. Mas, tudo isso acontece, levando-se em conta as regras da economia e da mídia.

Para Santos (2008, p.46),

Neste mundo globalizado, a competitividade, o consumo, a confusão dos espíritos constituem baluartes do presente estado de coisas. A competitividade comanda nossas formas de ação. O consumo comanda nossas formas de inação. E a confusão dos espíritos impede o nosso entendimento do mundo, do país, do lugar, da sociedade e de cada um de nós mesmos. [...] Ora, é isso também que justifica os individualismos na vida econômica (a maneira como as empresas batalham umas com as outras); individualismos na ordem política (a maneira como os partidos frequentemente abandonam a idéia de política para se tornarem simplesmente eleitores); individualismos na ordem do território (as cidades brigando umas com as outras, as regiões reclamando soluções particularistas).

Talvez em algum momento, ou em determinado setor do processo de fabricação, como tecnologia, inovação, marketing, vendas, programas organizacionais, o contexto para empresas falimentares não seja favorável, o que ocasiona o desencadeamento da falência. Ou, muitas vezes a administração apresenta desvios de ética, o que torna irreversível o desencadeamento da falência. Mas o novo cooperado muitas vezes não tem acesso a esse tipo de informação, ou se tem, não consegue ver uma saída, muitas vezes pela falta de conhecimento mais especializado, e a contabilidade da empresa também pode falhar. Há, portanto que se partir em busca disso também.

Segundo economistas e administradores e suas publicações, no Brasil, para as empresas líderes (mais de 1.000 empregados), as experiências de inovação remontam aos anos 70, aceleram-se, porém, a partir da crise dos anos 80, e disseminam-se a seguir nas demais, que são principalmente as fornecedoras das líderes. Segundo Leite (1997, p.149): “O maior foco de inovação não é, contudo o da tecnologia física, mas o processo de trabalho em várias áreas dentre as quais: programas de qualidade, tecnologia de grupo e família de peças, manufatura celular, (interno), *Kanban*¹⁸, *Just in time*¹⁹ (JIT)

¹⁸ O kanban é um método de fabricação orientado para a produção em série. O desenvolvimento deste método é creditado à Toyota Moto Company. É uma palavra Japonesa que significa cartão ou etiqueta.

Todo esse processo, combinando inovações “físicas” e organizacionais, sob a premissa de flexibilidade e integração, tem impactos diretos sobre o processo e a organização da produção, e assim, sobre o trabalho e a qualificação, conforme Leite (1997).

Para Santos (2008, p. 126),

O tema das verticalidades e das horizontalidades pode comportar numerosas reinterpretações. Uma delas, refletindo o jogo contraditório entre essas categorias, é a verdadeira oposição existente entre a natureza das atividades *Just-in-time*, que trabalham com um relógio universal movido pela mais-valia universal, e a realidade das atividades que, juntas, constituem a vida cotidiana. No primeiro caso trata-se da vocação para uma racionalidade única, reitora de todas as outras, desejosa da homogeneização e de unificação, pretendendo sempre tomar o lugar das demais, uma racionalidade única, mas racionalidade sem razão, que transforma a existência daqueles a quem subordina numa perspectiva de alienação. Já no cotidiano, a razão, isto é, a razão de viver, é buscada por meio do que, face a essa racionalidade hegemônica, é considerado como “irracionalidade”, quando na realidade o que se dá são outras formas de ser racional.

Outro aspecto das organizações, observado por Carreira; Ajamil e Moreira (2001), é que o desequilíbrio ecológico e a desigualdade social reinantes em nível global reforçam a necessidade de relações interpessoais, intergrupais e interétnicas dentro de um novo paradigma que consiga reduzir os efeitos das crises. É a busca de uma nova maneira de ver, pensar e agir no mundo. Fala-se em um novo paradigma que se baseia mais nas relações, nos encadeamentos e nos contextos. Se isto é verdadeiro, então o trabalho cooperativado vem como reforço desses paradigmas. Ainda segundo Carreira; Ajamil e Moreira (2001, p. 42), “O modo como pensamos reflete-se nos valores que norteiam nossa forma de viver. [...] Os organismos formam um todo e, ao mesmo tempo pertencem a todos maiores. [...] apresentam sempre tendências.” Então, pode-se imaginar qual é a abrangência social e o que pode ser afetado quando uma empresa em processo falimentar é resgatada e transformada em cooperativa.

O quadro a seguir explica melhor as diferenças entre os dois paradigmas: o velho e o novo, e de que maneira o modo como pensamos se reflete nos valores que orientam a nossa vida. Vale ressaltar que nenhum valor em si isoladamente é bom, mas sim o equilíbrio entre os dois.

¹⁹ Just In Time tem por objetivo dispor da peça necessária na quantidade necessária e no momento necessário, para satisfazer as demandas imediatas da linha de produção.

PENSAMENTO		VALORES	
Velho Paradigma	Novo Paradigma	Velho Paradigma	Novo Paradigma
Racional	Intuitivo	Expansão	Conservação
Análise	Síntese	Competição	Cooperação
Reducionista	Holista	Quantidade	Qualidade
Linear	Não-linear	Dominação	Associação

Quadro 3 – Pensamentos e valores relacionados ao velho e ao novo paradigma.

Fonte: Esquema produzido pelo Elmwood Institute, 1992. (apud CARREIRA, AJAMIL, MOREIRA, 2001).

Constata-se que uma cooperativa oriunda de massa falida antes de qualquer coisa é uma associação, onde seus membros necessitam trabalhar em cooperação, preservando a qualidade e a conservação, inserindo-se na mudança de valores quanto à forma de se relacionar, de se sentir e de viver.

Atuando numa perspectiva de cooperação (associação) em busca da qualidade, cumpre preceitos que compõem o novo paradigma, sem abandonar, por inteiro, de certa maneira, os valores do velho, uma vez que precisa se relacionar neste contexto, na maioria das vezes com outros inseridos em outros valores ou em transição numa sociedade democrática, o que é desafiante.

Sendo o trabalho, na atualidade, a principal opção para as pessoas terem acesso ao estado de bem-estar, tal fato também repercute no ambiente de trabalho, onde os valores de conservação, cooperação, associação e qualidade tornam-se referência neste terceiro milênio e estimulam a valorização, o intercâmbio, a reflexão e a solidariedade. Este é o lado positivo, mas nem todas as pessoas já têm absorvidos estes paradigmas, ou a aplicação é desuniforme.

Estes valores também constam dos princípios de uma sociedade cooperativada. Para os jovens, essas premissas dão uma direção para sua problemática de “futuro incerto”. Marilyn Ferguson, citado por Carreira; Ajamil e Moreira (2001, p. 44), faz a seguinte afirmação: “Um futuro instável necessita desenvolver saídas pelo caminho do coletivo, visando uma sociedade mais justa, e respeitando a diversidade cultural de um mundo globalizado”.

E apresenta um quadro de comparação entre os dois paradigmas, onde mostra como as premissas têm o poder de dar um novo rumo à sociedade e ao modo de trabalhar num empreendimento.

PREMISSAS DO ANTIGO PARADIGMA	PREMISSAS DO NOVO PARADIGMA
Mudanças políticas impostas por autoridade, de cima para baixo	Mudanças emergem do consenso e/ou são inspiradas por liderança
Governo autoritário, como uma instituição monolítica, central e forte	Governo democrático, como consenso de indivíduos, descentralizado, atua como coordenador
Hierarquia, burocrata nas organizações, fragmentação de trabalho e papéis	Participação, democratização, consenso.
Agressividade, competição, “negócio é negócio”	Cooperação, os valores humanos transcendem o “vencer”
Promoção do consumo a qualquer preço, obsolescência planejada	Consumo apropriado, conservação e reciclagem
Modelo newtoniano/mecanicista do universo “funcionando como um relógio”	Reconhecimento da complexidade intrínseca do organismo macro
Ênfase no raciocínio analítico-linear na educação	Raciocínio sintético-cíclico, racionalidade somada à intuição
Democracias representativas	Democracias participativas
Sociedade machista	Sociedade andrógina
Ajuda institucional	Auto-ajuda
Preocupação com normas	Preocupação com o desempenho do indivíduo

Quadro 4 – Premissas do antigo e novo paradigma.

Fonte: Carreira; Ajamil e Moreira (2001).

Essas premissas estão inseridas em organizações e na sociedade, com mais ou menos ênfase, numa dinâmica onde as pressões e crises oportunizam chances para as transformações ou a resistência às mudanças.

Chamam a atenção, nos quadros 4 e 5, as premissas que são necessárias para o cooperativismo como: democracia, consumo apropriado, conservação e reciclagem, além de cooperação, participação, consenso, atentando que cooperação aparece nos dois.

As mudanças são lentas e é um processo. Não acontecem por decreto, mas sim por necessidades culturais e vivenciais.

4.3 OS TRABALHADORES E AS NOVAS PROSPECÇÕES PARA AS MUDANÇAS NA ENGENHARIA DO PROCESSO PRODUTIVO

4.3.1 Processo Falimentar da Empresa: A experiência da UNIPOL

Ao relatarem o processo vivenciado no período pré – falimentar da empresa, os cooperados apresentaram um cenário no campo de trabalho composto de greve, presença da

polícia, intervenção judicial e principalmente a indefinição de quem é era o patrão. Este quadro de insegurança e instabilidade caracterizou a Profiplast em seus momentos anteriores a uma intervenção judicial decidida em 28 de novembro de 2005, quando os empregados passaram a tomar conta do processo de trabalho, e posteriormente com o decreto de falência em 12 de setembro de 2007, com a instalação da primeira cooperativa de produção advinda da Nova Lei de falências nº. 11.101 de 2005.

A cooperativa instalada é denominada de Cooperativa dos Trabalhadores na Indústria de Polímeros de Joinville – UNIPOL, que foi originada com 99 cooperados, atualmente só com 63.

Este processo falimentar deixou muitas marcas, cujos significados estão presentes nos relatos dos cooperados pesquisados. São relatos de pessoas que fizeram parte daquele espaço e suas dificuldades aproximadamente 50% na faixa de até 10 anos; 34% na faixa de 11 até 20 anos, e 16% na faixa de 21 até 30 anos. Nas 14 narrativas colhidas aparecem fortemente todos os problemas e desafios que resultaram da divisão do trabalho e as devidas implicações que originaram.

Nesta pesquisa, no relato tanto de quem faz o trabalho produtivo, quanto no de quem pensa ou planeja há tensões e conflitos. Esta divisão não envolve somente questões jurídicas, mas principalmente políticas e institucionais. No processo produtivo, na gestão da organização do trabalho (*Kanban, Just in time*), pouca mudança acontece.

Para Faria (2009, p.75)

A divisão cria uma alienação nas pessoas que são as detentoras do fazer, e que é primordial em momentos de crise de uma empresa, pois não conseguem encontrar ou propor saídas para as situações críticas em que passam. E quando as pessoas se encontram em situações vulneráveis e que não entendem ou não conhecem as possíveis soluções, gera um grande desconforto ou sofrimento.

Segundo a fala de alguns dos 14 cooperados entrevistados,

- “na Profiplast a gente sempre estava sofrendo.”
- “a gente sofre muito aqui. Vinha gente para querer fechar. Fecha, não fecha, daí não vinha de novo, noutro dia, vinha outro, a gente não sabia mais quem era o dono... máquinas com mais de 20 anos. Antes a gente não sabia onde saía o dinheiro e como são as coisas.”
- “um dono mandava para a rua, depois era outro, daí diziam que não era. A gente não sabia mais quem era o dono.”
- “não sabíamos quem era o patrão; a justiça geralmente decide pelo lado mais poderoso; o patrão tem muito dinheiro e não é cobrado.”
- “Profiplast era um desastre; por último ninguém mais tinha motivação para nada né. Trabalhava, mas não via perspectiva de melhora.”

- “ O 13º na Profiplast era parcelado. Não havia pagamento de salário, o fundo de garantia sobre tempo de serviço não era depositado e havia participação nula dos funcionários com a administração e os objetivos da empresa. Na época de intervenção tínhamos uma relação com o Juiz Dr. Minatti que foi sensível ao nosso processo. A Unisol – Rede de 400 cooperativas e algumas empresas recuperadas também foi decisiva.”
 - “ antes não sabia o que estava por trás, a gente fazia e eram eles que lucravam.”
 - “ Se alguém disser que tem uma empresa que está mal, ta indo à falência, eu daria a idéia de virar uma cooperativa”.
 - “ não tinha a informação que era sonegada”.
- (entrevistas cedidas à autora, 2009)

Estes trabalhadores que relataram sofrimentos e inseguranças são pessoas com escolaridade defasada, que tiram seu sustento da labuta diária, com qualificação não compatível com o mercado, e que percebem a insegurança do que acontece no seu local de trabalho, pois não possuem governança do processo, tanto em saber para onde vai o resultado do seu trabalho, quanto na inconstância de seu pagamento e encargos, quanto também da mudança constante de patrão. A condição de não saber e não entender o que se passa no local de trabalho, para poder ter condições de contribuir, nem que seja somente no fazer, materializa-se num abismo entre quem sabe e quem faz.

Marx e Engels indicam em sua antologia sobre a educação, o ensino e a formação profissional, (1978), que à medida que a divisão do trabalho se desenvolve, o saber e a cultura separam-se dos produtores, e passam para as superestruturas e são monopolizadas pelas classes dominantes. A Profiplast foi um dos exemplos desta contradição presente. Poderia, portanto, perfeitamente representar esta divisão do trabalho, pois não entender de administração e não saber como eram os procedimentos, a sonegação de informações; em conjunto, originou um “não saber de onde vinham as coisas” e “a gente fazia e eles que lucravam”, que resultou nesta situação conflituosa do processo falimentar da empresa.

Observa-se neste contexto, também a complexidade da representação sindical sem oferecer uma alternativa para os trabalhadores da Profiplast, diante da situação de insolvência da empresa. Tal instituição não estava preparada organicamente para dar suporte a esse tipo de demandas para um novo processo organizativo.

Para Faria (2009, p.65):

[...] quanto mais complexo o processo de produção, tanto mais se evidencia a Divisão do trabalho em suas formas mais diversas e tanto mais se modifica a natureza da cooperação. [...] duas formas elementares de divisão de trabalho:

- Divisão social do trabalho: aparentemente, é inerente ao trabalho humano assim que este se converte em trabalho social, ou seja, trabalho não isolado, mas executado na e através da sociedade;
- Divisão técnica do trabalho: implica o parcelamento dos processos inerentes à fabricação de produtos em diversas operações, executado por diversos indivíduos

(agentes). A divisão social do trabalho difere, em grau, espécie, da divisão técnica do trabalho, o que não implica sejam excludentes.

Neste cenário de incerteza e insegurança em relação ao futuro das relações de trabalho e do trabalho na Profiplast, surge como proposição o cooperativismo através de visita às outras experiências e articulação com diferentes setores da sociedade, tais como: jurídico – Juiz Minatti, Interventor judicial, Ministério do Trabalho, Rede Unisol, CTMC – Cooperativa de Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas, Lideranças políticas municipais, estaduais e federais e, sociedade em geral.

Isto aparece nas falas:

- “ Na época da intervenção tínhamos uma relação com o Dr. Minatti que foi sensível ao nosso processo. A Unisol (rede de economia solidária com 400 cooperativas e algumas empresas recuperadas) também foi decisiva.”
- “ conhecer outras experiências como a CTMC para colher informações...”
- Ida do atual Presidente com o interventor para Brasília, mas somente viriam se virasse cooperativa, pois caso contrário, os recursos poderiam ir para o antigo dono.” (entrevista cedida a autora, 2009)

Observamos neste processo, que existem diferentes atores que convergem para o mesmo fim, uns ainda timidamente, outros mais propositivos, ou seja, para a manutenção dos espaços sociais dos postos de trabalho. Notamos que nas últimas décadas as redes apareceram em diversos momentos da sociedade organizada, tanto no campo social quanto no político, ecológico e cultural. Tomando como princípio o provérbio popular que “uma andorinha sozinha não faz o verão” as pessoas e/ou entidades entenderam que a articulação com outras, sendo organizações do mesmo segmento ou não, contribuíram para engrandecer a luta e construir novos consensos. A mesma coisa se pode falar do envolvimento das pessoas, que vieram da Profiplast e que fazem ou fizeram parte da Unipol, partilhar informações tem a ver com o sucesso ou fracasso da empreitada. Isso iniciou na mobilização, enquanto Profiplast, e continua enquanto associado de uma cooperativa.

Para Mance (2003, p.219)

A noção de rede coloca a ênfase nas relações entre diversidades que se integram, nos fluxos de elementos que circulam nessas relações, nos laços que potencializam a sinergia coletiva, no movimento de autopoiese em que cada elemento concorre para a reprodução de cada outro, na potencialidade de transformação de cada parte pela sua relação com as demais na transformação do conjunto pelos fluxos que circulam através da rede. Assim, a consistência de cada membro depende de como ele se integra na rede, dos fluxos de que participa, de como acolhe e colabora com os demais.

A rede de relações e de participação construída, tanto interna quanto externa, pode explicar a maneira como cada pessoa integra a rede, dependendo disso a forma e intensidade de comprometimento na organização e cooperação do empreendimento. Conforme os relatos:

- “pessoas negativas saíram”;
 - “decisões de gestão muito fechadas”;
 - “a gente tem voz para falar, tem opinião”;
 - “quem não se ligou pra sair por causa do salário às vezes menor, é por causa do salário às vezes menor, é por incapacidade de encarar um emprego lá fora”;
 - “me sinto desmotivado”;
 - “tínhamos uma relação com o Juiz Dr. Minatti, ele foi sensível ao nosso processo e nos conhecia da época da intervenção e conhecia nosso trabalho”;
 - “O próprio Deputado Federal (...) ajudou com passagens para irmos à Brasília, pois não tínhamos dinheiro para as passagens”;
 - “A Unisol que é uma central de economia solidária com 400 cooperativas atualmente nessa rede, algumas empresas recuperadas, como é o nosso caso”;
- (entrevista cedida à autora, 2009)

Constatamos, pelos relatos de pessoas que desistiram no caminho por não se sentirem engajadas e também de pessoas que se sentem empoderadas pela nova situação, o amplo espectro de ajuda que receberam.

Para Mance (2003, p.221)

O consenso sobre essas novas práticas tem sido construído no interior de redes em que pessoas ou organizações colaboram ativamente entre si, propondo transformações do mercado e do Estado. [...] Iniciando-se no campo da cultura e da política, essas redes avançaram progressivamente para o campo da economia, [...] afirmando a necessidade de uma democracia total, que somente se realiza[...] implementando-se mecanismos de autogestão das sociedades em todas as esferas que a compõem.

Destacamos que numa situação de conflito e de insegurança para os trabalhadores em empresas falimentares, serão estas redes que contribuirão e darão certa estabilidade e apontarão o rumo a ser tomado, no caso em questão, pela cooperativa.

4.3.2 A Retomada do Processo Produtivo com a Construção do Processo Participativo

Observamos que após a falência da empresa e instalação da cooperativa, houve um investimento nas pessoas e na retomada do negócio, conforme as palavras do presidente da cooperativa. Para as pessoas o desafio foi o de aprender a participar. No início, tiveram o desafio de começar “*praticamente do nada*”. Os depoimentos, conforme seguem na pesquisa,

mostram as dificuldades de retomar sem capital, de garantir junto aos fornecedores e clientes a seriedade do propósito do trabalho. Alguns depoimentos mostram isso:

- “ Tínhamos que vender o produto, desenvolver e entregar, foi um período difícil tanto com os clientes, quanto aos fornecedores, alguns ficaram receosos, mas deram credibilidade ao processo.”
- “ no início faltou bastante experiência.”
- “ quando iniciou estava todo mundo meio perdido, porque era uma situação nova para todo mundo.” (entrevista cedida à autora, 2009).

Novos lugares, novos espaços (Milton Santos) de representação do processo produtivo tais como: o conselho fiscal para acompanhamento e participação na gestão da cooperativa, para lidar com o cotidiano dos negócios, sua evolução durante o mês, com objetivo de garantir no final do mês a retirada de dinheiro para os cooperados, e pagamento dos encargos assumidos pela cooperativa tais como: aluguel das máquinas e do espaço para a massa falida, atendimento dos clientes, cumprimento das entregas junto aos clientes, pagamentos dos tributos e fornecedores.

Essa participação nos destinos da cooperativa gerou compromissos entre os cooperados como: trabalhar nas horas vagas e feriados quando existe pedido, o fechamento do refeitório para eliminar custos e a conscientização perante a cooperativa de que: *“desperdício sai hoje do nosso bolso*, como mostra os depoimentos abaixo:

- “sou do conselho fiscal – espaço de participação; desperdício sai hoje do nosso bolso; entrar de cabeça, vir à noite, sábado.”
- “participação nas decisões para discutir o trabalho nos feriados, fechamento do refeitório”. (entrevista cedida á autora, 2009)

4.3.3 A Construção do Processo Produtivo e as Transformações do Modo de Ver o Significado da Cooperação

Nas entrevistas aparecem várias situações em que as pessoas demonstram cooperar entre si, condição essa que já aparece na situação pré-falimentar, onde a única opção era pensar e estabelecer ações conjuntas para garantir o pagamento, o 13º salário e o fundo de garantia, em primeiro plano, sem descuidar do emprego. Já eram ações de mobilização junto à justiça e sociedade como um todo. Cooperar faz parte de um aprendizado, onde se torna necessário antes de tudo, se despir de egos individuais, para pensar na coletividade, ou seja,

no processo produtivo ou na dinâmica organizacional do próprio empreendimento. Isso acontece ao aprender a participar, a intervir, propor e falar em assembleias, na participação e ampliação dos espaços de tomada de decisões nas comissões e conselho fiscal, no planejamento de estratégias de atuação e reposicionamento dos produtos, na escolha do foco de mercado, de saber se relacionar e valorizar o outro, na transparência de ações, como podemos verificar nos depoimentos a seguir:

- “ antes uma máquina igual a um operador; agora uma máquina igual a dois operadores.”
- “ a gente vai comprar um espaço para nós, máquinas novas e vai se dar muito bem”.
- “ saber chamar a atenção de uma pessoa, precisa saber lidar com ela”.
- “ aqui o lucro não é o fim, e sim o resultado positivo”.
- “nas 4 últimas assembleias, começamos a pensar mais como grupo”.
- “ a gente vê transparência do negócio, tem assembleia também.”
- “ estabelecer estratégias, participar das comissões, conselho fiscal e assembleia.”
- “nas primeiras assembleias achávamos que somente o presidente falava. Aos poucos foi sendo mostrado, foi explicando, a gente foi mudando e hoje todo mundo mudou um pouco.”
- “valorização das pessoas, transparência, outra forma de relacionamento, ampliação do poder decisório para resoluções do cotidiano.”
- “De repente os bons resultados contribuem pra a gente se transformar num capitalista tradicional, de explorar a mão de obra;”
- “ No modelo anterior era separada a parte da produção, da administrativa;”
- “ Na empresa anterior, como gerente, eu participava de alguns números somente, na área de processos mais voltada para a produção, no processo de intervenção e na Unipol é como um todo;” (entrevista cedida à autora, 2009)

A forma de trabalho em que muitos planejam lado a lado, ou conjuntamente, no mesmo processo ou em processos de produção diferentes, mas conexos, chama-se cooperação”.

Para Frantz (2008, p.14):

A cooperação é uma ação que decorre de um ato de vontade política de indivíduos que passam a se identificar, a partir de necessidades ou interesses comuns. Desenvolvem uma conduta racional de associação em suas relações de identificação, de cujo processo nascem formas de organização e instrumentalização de seus interesses e objetivos. O comportamento co-operativo dos associados na empresa-cooperativa deve ser racionalmente organizado, através de normas, regras, contratos. A associação é o lugar dos acordos, dos debates; a organização é o lugar das regras, do contrato, da co-operação. Pela comunicação, no espaço da associação, organizam-se e estruturam seus instrumentos de ação co-operativa, desencadeando processos educativos e construindo relações de poder.

Para Marx (2008, p. 378): “chama-se cooperação a forma de trabalho em que muitos trabalham juntos, de acordo com um plano, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes, mas conexos”. Marx (2008) apresentou uma situação daquela época,

exemplificando com operações de natureza tão simples que não permitam sua decomposição em partes, mas que não podem ser realizadas sem a cooperação de muitas mãos. Está nesse caso “carregar um grande tronco de árvore para um vagão” [...] em suma, tudo o que não pode ser feito se não houver a cooperação simultânea de muitas mãos na execução do mesmo ato.

Atualmente, trabalhar em cooperação se requer juntar não tanto a força física, que na maioria das vezes necessita de pessoas com bom preparo muscular, mas sim, a força de vontade, o sentimento de solidariedade de se sentir pertinente, de querer contribuir para um grupo, de aceitar a idéia coletiva, portanto, de se despir de egos individuais para construir algo maior, coletivamente. A cooperação está ligada a um sentimento de pertencimento a algum lugar e/ou idéia, que desencadeia sentimentos de solidariedade, energia mobilizadora, com objetivo de atender determinados fins, comuns a todos.

Gohn (2004 apud Marx, 1975) fornece elementos para o individualismo quando diz: “a divisão do trabalho implica ainda a contradição entre o interesse do indivíduo singular ou da família singular e o interesse coletivo de todos os indivíduos que se relacionam entre si. [...] daqui se depreende que todas as lutas [...] são apenas formas ilusórias que encobrem as lutas efetivas das diferentes classes entre si”.

Segundo Thesing e Juliani (2008, p.62): “É a ação de cooperação dos que se unem por possuírem o mesmo problema, por uma mesma necessidade, buscando um benefício comum.” Mensurar a cooperação é uma ação difícil, envolve subjetividade. Talvez, a saída seria levantar quais seriam os problemas que o grupo enfrentou e as saídas que eles encontraram para identificar esta forma de relacionamento. A união dos que enfrentam os mesmos problemas é o caminho indicado e contribui para melhor entender e enfrentar os desafios. Fica mais fácil acompanhar a evolução verificada no negócio desde o início da instalação de uma cooperativa, onde você consegue detectar como eles se organizaram para vencer as provocações que apareceram e como conseguiram desenvolver, sejam elas de cunho político, econômico ou técnico. Entende-se que a cooperação deve existir tanto interna quanto externamente para o desenvolvimento do negócio.

Cooperar não é fácil, principalmente quando vivemos numa sociedade capitalista, onde se acentua o individualismo e a fragilidade dos laços sociais, e desencadeia uma disputa no mercado e no espaço de trabalho na maioria das vezes muito acirrada. Mudar a concepção na forma de trabalhar, no caso da cooperativa citada, teve antecedentes a se considerar da época da Profiplast, portanto anterior à cooperativa, na luta por garantir o emprego e pagamento dos encargos e salários.

Frantz (2008, p.14) relata que:

Organizar uma cooperativa é buscar construir poder, especialmente, nas relações econômicas com o mercado. Os associados, construindo poder para a busca de soluções práticas, relativos aos seus problemas, induzem a um processo de aprendizagem: manipulam informações, aprendem e constroem conhecimentos. Educam-se, assim, nas relações sociais e econômicas de cooperação e de competição. Educar-se para o poder político com a finalidade de construir uma nova “ordem social” é uma etapa fundamental do processo de organização cooperativa.

O histórico da Unipol é carregado de articulação com diversos setores da sociedade, muito trabalho em grupo, compelido por um cenário desfavorável, principalmente pela necessidade de manter em pé uma empresa onde os trabalhadores não possuíam governança sobre o resultado do processo produtivo.

Para Faria (2009, p.63):

Na medida em que os indivíduos não vivem isoladamente e, também, na medida em que uma tarefa não pode ser realizada por um único indivíduo, estes cooperam entre si.

Tal cooperação acaba implicando uma divisão do trabalho. Quanto mais complexa a sociedade, mais desenvolvida as forças produtivas, mais se acentua tal divisão. A cooperação e a divisão do trabalho são anteriores ao modo capitalista de produção, mas com o seu surgimento ganham outras formas.

Assumir um processo de cooperativismo que envolve reposicionar o produto e todo o processo frente ao mercado, bem como o pagamento de aluguel do espaço e das máquinas junto à justiça onde os cooperados também são credores, revela uma aposta na cooperação, que muitas vezes, diante das circunstâncias, é o único caminho. Pois é numa cooperativa que a cooperação e a solidariedade irão servir de base para sustentar o dia-a-dia das demandas do empreendimento, com a necessidade de fazer com que este trabalho seja participativo, envolvendo todos no processo que é, para cada associado, uma mudança de paradigma.

Para Frantz (2008, p.14):

Cooperação e solidariedade são práticas sociais. Nas relações sociais do processo de trabalho dá-se a cooperação, a solidariedade. A base da organização cooperativa está fundada nas dimensões técnicas e políticas do trabalho humano e associada às consequências sociais decorrentes. A organização cooperativa constitui-se como uma reação aos problemas técnicos ou políticos de produção e distribuição das riquezas entre os homens. No espaço das questões sociais, decorrentes do processo técnico e político de trabalho, elaboram-se os conceitos de solidariedade e de cooperação.

A mudança cultural de “pensar como dono em vez de como empregado” não se altera de um dia para outro. Também é um aprendizado, muitas vezes, longo. Quem não consegue se adequar, sai da cooperativa. E isso ocorreu, como vemos nos depoimentos:

- “diferente de ser funcionário, tem que dar tudo de si, tem que estar apto para mudanças”;
- “pessoas negativas saíram”;
- “estamos trabalhando para nós e para os outros que virão”;
- “tem que ser uma administração séria, cada um tem que trabalhar com responsabilidade”;
- “quando se é cooperado, deu a hora muitos podem dizer que não, mas se tem um “molde” para entregar e não foi fabricado, tem que se preocupar porque daí não entra dinheiro”; (entrevista cedida à autora, 2009)

Para Faria (2009, p.64):

O ponto de partida da produção capitalista é a reunião de um número de pessoas, ao mesmo tempo e no mesmo campo de trabalho, para produzir a mesma espécie de mercadorias sob o comendo de um mesmo capitalista. Nesse aspecto, senão pelo maior número de trabalhadores reunidos e ocupados simultaneamente pelo mesmo capital, o modo de produção capitalista mal se distingue da indústria artesanal de corporações. É uma diferença, em princípio apenas quantitativa.

Os trabalhadores possuem uma longa história de trabalho determinada pelas relações trabalhistas tradicionais e têm dificuldades em aderir a uma nova proposta, conforme Santos e Sader (2007). Mas já evoluíram muito nestes últimos anos. Eles mesmos refletem isso. Num estudo realizado pelo IBASE/ANTEAG (2001, p.28) que abrangeu 13 fábricas autogestionárias do Estado do Rio Grande do Sul apresenta uma análise nesse sentido:

Se houve um relaxamento da hierarquia, a divisão de papéis e funções anterior permanece como uma referência necessária para os trabalhadores no sentido de produção. A própria insegurança decorrente do afrouxamento inicial da hierarquia leva, muitas vezes, os trabalhadores a ansiarem pela restituição de algo semelhante à estrutura anterior como forma de reativar o processo produtivo. Ao mesmo tempo, a condição precedente de empregado tende a levar o trabalhador a assumir um comportamento de apego à sua função e rendimento, limitando-se, e muitas vezes valorizando, a obediência às determinações da chefia. A tensão entre sentimento de poder participar e essa pesada herança dos tempos de empregado decorre um comportamento ambivalente do trabalhador. Ou seja, um comportamento que oscila entre a disposição para tomar parte da gestão e colaborar na produção e o comportamento do “ser empregado”.

Ostrom e Dolsak (2003) demonstraram em suas investigações que os usuários que confiam mais uns nos outros são mais susceptíveis de cooperar para gerenciar recursos comuns. Eles estão conectados em vários problemas que afetam todos durante certo período de tempo mais longo que fomenta vínculos de emissão e reciprocidade para induzir à cooperação. O ambiente jurídico pode promover ou prejudicar a autogestão da cooperativa.

a) Articulação em Rede com a Unisol – Brasil

Para a UNIPOL, o engajamento desde antes do início das atividades numa Rede, no caso a UNISOL – BRASIL, serviu para dar segurança institucional ao Empreendimento, tanto na escolha da forma legal, na configuração política e em sua formação.

A UNISOL BRASIL – União e Solidariedade das Cooperativas Empreendimentos de Economia Social do Brasil – segundo informações de seu site²⁰, consiste numa “associação civil sem fins lucrativos, de âmbito nacional, de natureza democrática, cujos fundamentos são o compromisso com a defesa dos interesses reais da classe trabalhadora, a melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas e o engajamento no processo de transformação da sociedade brasileira em direção à democracia e a uma sociedade mais justa. Com base em laços de solidariedade e cooperação, tem por objetivo principal reunir as entidades, empresas coletivas constituídas por trabalhadores e quaisquer outras modalidades de pessoas jurídicas, que atendam às finalidades do seu estatuto, a fim de promover efetivamente a melhoria sócio-econômica de seus integrantes, garantindo-lhes trabalho e renda com dignidade.”

4.4 COMPLEXIDADES DA CONSTRUÇÃO DO PROCESSO

Sabemos que implantar um processo de cooperação com um grupo de trabalhadores onde está muito presente a separação de “quem faz e de quem pensa” o processo produtivo e organizacional, e onde a maioria não possui vivência em educação popular para servir de base, pode até parecer meio desafiador frente a todas as demandas que o mercado capitalista apresenta no cotidiano. A disputa de espaço, apostando no “individualismo” no “o que vou ganhar com isso”, serve de contraponto, muito fortemente, quando se pensa em trabalhar em cooperação, e ser solidário. A implantação de um processo participativo pode ser o início e o eixo principal de uma cooperativa oriunda de massa falida. Como os cooperados desse grupo vieram de um histórico ainda de muito “sofrimento” conforme relatos das entrevistas, pode haver respaldo para a construção e reconstrução de relacionamentos “mais afetivos, respeitosos,” conforme narrativas apresentadas. É certo que em qualquer acontecimento onde as pessoas vêm de um processo organizacional, e depois se iniciam em outro, acontecem as inseguranças, surgem as fragilidades, as incongruências, a experimentação, o desequilíbrio, até acontecer a acomodação, a maturação.

²⁰ UNISOL BRASIL – www.unisol.org.br.

Na Unipol, durante o processo de implantação da cooperativa, várias questões apareceram, de cunho objetivo ou subjetivo, seja operacional, organizacional ou relacional e, por consequência, caminhos e soluções foram encontrados e percorridos. Destacamos algumas que pode servir de parâmetro para outros empreendimentos que se encontram na mesma situação, apesar de ter ciência de que cada caso é um caso, principalmente por terem uma história diferente. As falências de empresas e com a subsequente implantação de cooperativas oriundas de massa falida ainda está com as condições muito incipientes, apesar do avanço da Lei nº 11.101 de 09/02/2005 e o desconhecimento, tanto das condições objetivas quanto subjetivas ainda prepondera.

4.4.1 Manifestações Cotidianas das Incertezas

No meio popular, quando não se entende um processo, ou quando o grau de escolaridade não permite realizar leituras do linguajar “economês” e da realidade circundante, a fofoca, a intriga e o desdém, tem o papel de defesa frente ao desconhecido. A incerteza leva à divulgação de boatos. Nicholas Difonzo, professor de psicologia do Rochester Institute of Technology, publicou um livro denominado O Poder dos Boatos, o qual analisa vários boatos, rumores ou incertezas que aconteceram na sociedade, sua administração e porque acreditamos neles. Para entender as suas implicações nos negócios, na política e na vida real e poder prevenir os danos, torna-se importante analisar porque surgiram na Unipol e qual foi a saída que encontraram.

A mudança de paradigma, o início de outra forma organizacional, tiveram papel preponderante no surgimento de um estado de incerteza.

Segundo DiFonzo (2009, p.86): “A incerteza é o estado psicológico de dúvidas, de estar mergulhado em perguntas sobre o que os eventos significam ou o que acontecerá no futuro”. Esta situação também pode ocorrer, pela vulnerabilidade que os cooperados vivenciaram no início uma outra situação organizacional, onde a governança estava em suas mãos – mas sem terem o seu completo domínio, pois até este momento, cada um exercia influência somente o seu setor ou espaço de trabalho, respaldados pela história de não transparência e dificuldades enfrentadas pelos cooperados no modelo organizacional anterior.

Os seres humanos possuem um profundo anseio por compreender o mundo, e, em especial o espaço onde tiram a sua subsistência, alimentam e sustentam a sua família. Desde

os primórdios, homens e mulheres, têm sido concebidos como entidades incorporadas de racionalidade; criaturas de carne e osso nas quais residem as faculdades de sentimentos, percepção, pensamento, decisão, crença e escolha. Somos seres que necessitam dar sentido às coisas, ou seja, dar significado às nossas sensações, colocá-las em um contexto e encaixá-las em um entendimento que seja coerente. O boato talvez seja uma atividade de racionalização compartilhada, com objetivo de dar sentido ao mundo, e tem estado por perto desde que os humanos têm vivido com a incerteza, Difonzo (2009).

No caso da Unipol, a interrupção dos boatos, foi um processo que envolveu formação, o resultado positivo do “negócio da cooperativa”, discussões em assembléia de estratégias de “negócio”, o acompanhamento e participação mais sistemática nos espaços de participação, bem como combinados de parcerias, de atitudes na resolução de problemas. Isto fica visível na manifestação de um cooperado:

“[...] teve muitas discussões no início ainda, contaminados por fofocas, que intuía demais para determinando comentário e vc. tem que entender que fazem parte do processo, tem que verificar o que é bom e mas que de repente vc. começa valorizar uma determinada atitude,equivoca minoria, que não tem contribuição para o negócio, claro vc. tem que ver se isso não é cte. Se não for, às vezes é sangue quente. Deixa pra lá que amanhã é outro dia.vc. tem que considerar as nossas atitudes desde a diretoria até o chão de fábrica ,o que é importante e fundamental para a empresa, nós mesmos começamos a repensar qual a nossa maneira de agir. As últimas assembléias, principalmente as últimas 4 , não que as outras foram ruins, começamos a pensar mais como grupo olha temos desavenças sim, temos formas diferentes de pensar, porém temos que unir as nossa diferenças nas reuniões e assembléias a gente procuramos nos acertar até evitar de externalizar determinadas situações, de colocar para fora que ocorrem em qualquer empresa, coisas que ocorrem em outras empresas talvez aprende com o mundo do capitalista tradicional que se cercam e se fecham e divulgam os números que acham interessantes. A gente começou a trabalhar um pouco isso também. Roupa suja e problemas começamos a lavar em casa, não que seja uma série de problemas ou que não tenha que trabalhar isso, mas acho que qualquer situação que ocorrer um problema que vc. leva para fora começa levar uma imagem ruim do que não é ruim, e daí vc. que está construindo e começa falar mal da própria casa. Houve um processo de revalorizar , nós sermos valorizados, foram muitos anos de desvalorização desde falta de formação, treinamento, de não se valorizar atitudes. No início da cooperativa isso aparece.” (cooperado, entrevista cedida à autora, 2009).

Na administração de boatos que proliferaram na Unipol, houve uma atitude amadurecida da direção, de não se contaminar ou de se deixar levar por um clima de incerteza. Ressalta-se também a estratégia política no fato de conseguir identificar saídas para contrapor esta situação, sejam elas políticas, tornando o conselho fiscal mais atuante, ou aplicando questionário para todos os cooperados para levantar pontos de insatisfação, ou ainda, na formação qualificada. Neste momento também, os espaços de poder com decisão

mais visível, e a administração das finanças, num cenário sem capital, tendo que reconstruir o “negócio”, certamente tornaram-se desafiadores para toda a cooperativa.

Quando se fala em números que interpretam a realidade, resultados financeiros em termos contábeis podem resultar em atritos pela situação não compreendida. No caso da Unipol, um empreendimento que iniciou com 99 pessoas, e atualmente possui aproximadamente 60 cooperados, uma saída foi a atitude tomada em proporcionar aos cooperados curso de custos e finanças, com o objetivo de ampliar a compreensão desse saber, principalmente para quem faz parte do conselho fiscal, que em termos legais tem a incumbência de respaldar o resultado financeiro anual.

O acompanhamento realizado através do conselho fiscal mensalmente, e mais efetivamente do desenrolar financeiro da cooperativa, certamente contribuiu para dar segurança aos cooperados, a fim de terem o conhecimento do percentual de retirada mensal de seu “salário”. Este controle também serviu para ampliar a participação na gestão do “negócio” e em consequência, diminuir a ansiedade, e também os boatos.

Segundo Difonzo (2009, p.230):

“Estou absolutamente consciente das forças cognitivas, motivacionais, emocionais situacionais e sociais que aparecem conspirar contra o conhecimento correto, fatos sólidos e compreensões variadas. No mínimo, ter conhecimento dessas forças exige uma atitude de humildade ao analisarmos o que pensamos que sabemos, [...] e uma avaliação equilibrada do árduo trabalho que é necessário para adquirir sabedoria. Por outro lado, fico impressionado ao constatar como as comunidades em conjunto às vezes conseguem superar a incerteza”.

4.4.2 Espaços e Instrumentos de Participação

Em termos de legislação, uma cooperativa possui como espaço de participação na gestão: o conselho fiscal, a assembléia, além da gestão realizada por uma direção eleita pelos cooperados. Muitas vezes, geralmente no início, ocorre nos futuros cooperados um impacto muito forte na apreensão da forma de participar. A atuação do que faz cada um na gestão da cooperativa, principalmente da direção, pode se confundir com os espaços de participação. As decisões do dia a dia nem sempre são sentidas pelos cooperados como sendo inerentes ao cargo, por outro lado participar de espaços decisórios, exige qualificação. Diante dessa situação, surgem os questionamentos, insatisfações e descontentamentos. No início, a Unipol também passou por uma fase que apresentou em seu quadro esses sintomas, principalmente

por se constituir em cooperativa de uma hora para outra, uma ansiedade grande na participação e no controle, perfeitamente normal para este momento. Importante é entender o comentário de um cooperado quando diz: “as pessoas ficaram caladas durante muitos anos, então não é de um momento para outro simplesmente que você fala: eis aqui uma assembléia, que as pessoas se expressam, falam, - conseguem propor” (entrevista cedida à autora por um cooperado, 2009).

4.4.3 Crescimento do Processo

Na UNIPOL, as formas e a intensidade de participação aconteceram à medida que as pessoas foram se apropriando do conhecimento mediante os cursos de cooperativismo e de custos, e a ampliação da participação dos cooperados nos vários setores do empreendimento principalmente após a aplicação da avaliação dos resultados do questionário. Mas não aconteceu de um dia para o outro. Segundo a fala de um cooperado: “as pessoas ficaram caladas durante muitos anos, então não é de um momento para outro simplesmente que você fala: eis aqui uma assembléia, que as pessoas se expressam, falam, - conseguem propor” (entrevista cedida à autora, 2009).

A discussão das horas extras e o trabalho nos feriados, serviram de termômetro para mostrar a evolução da apropriação da cooperativa pelos cooperados:

No início o pessoal se sentiu bastante excluído das medidas que estavam sendo tomadas, sem consultar a “fábrica”, então eles questionavam, se sou sócio e estou dando o mesmo valor de capital integralizado, porque sou diferente deles? Porque eu não posso opinar? Então quando a gente fez o questionário no final do ano passado (2008) o que mais foi apontado foi essa questão [...] de dizer que eles não estavam sendo consultados, ainda mais com essa questão de eles se sentirem mais integrados com a cooperativa, aí foi falado que em todos os feriados, os “operários” tinham que trabalhar, porque por ser cooperativa não tinha mais feriados [...] (cooperado, entrevista cedida à autora, 2009).

Essa apropriação da cooperativa pelo associado apareceu também nas perguntas de 1 até 5 do questionário (anexo M) aplicado aos cooperados pela UNISOL BRASIL após a cooperativa ter um ano de funcionamento. Leituras parciais desse levantamento orientam para as seguintes observações: O que é uma cooperativa; se enxerga-se como cooperado; o que mudou com a cooperativa; como acha que contribuiu com a mudança ou não e sugestões, foram perguntas importantes para avaliar a até que ponto o cooperado se identifica e entende

todo este processo. Este questionário, ressalta-se o seu uso em momento que a cooperativa, face a avaliação que estava atravessando, teve vários objetivos. O principal era reajustar e avaliar o grau de satisfação do cooperado, e também de servir de mecanismo para coleta de sugestões, desabafo, bem como proporcionar uma participação para aqueles que não conseguem garantir voz em reuniões de grande participação numérica, mas que podem oferecer dados para leituras de quem está no conselho administrativo, e na direção política ou no processo produtivo.

Observamos também que a partir da aplicação desse instrumento algumas mudanças ocorreram em termos de ajustes e melhorias, pois se criou um espaço para participar e falar em sugestões de mudanças que foram entre outras: acabar com as panels, aquisição de novos equipamentos, inovação de novos produtos, cursos de conscientização sobre a cooperativa, decisões tomadas em conjunto, mais igualdade, abrir recrutamento interno para todas as vagas, dizer não a falsidade de todos, a falta investimento, fazer encontros desses para tomadas de decisão, igualdade de horário para todos, trabalhar mais horas no final de semana, investir mais no pessoal, maior conscientização dos cooperados, maior participação dos cooperados, mais ação e menos conversa, mais divulgação na cooperativa, mais empenho pelos sócios, mais esclarecimentos na assembléia, mais transparência, comunicação e mais união, mais treinamento para todos, mais um representante no conselho fiscal, melhor avaliação sobre as condições de alguém assumir cargos, quando fazer mudanças conversar com todos, ter mais papo aberto, superar as expectativas de nossos clientes. Faltou uma pergunta para descobrir o que o cooperado entende por participação.

Observamos que as respostas seguem um padrão mais ou menos equilibrado, mostrando que produção e apoio receberam ampla aprovação em termos de avaliação: ótimo, e administração e comercial as menores, mostrando que são as áreas mais vulneráveis ou as mais observáveis?

4.4.4 Encaminhamentos da aplicação do questionário

Após a aplicação desse questionário, cujos resultados se encontram no anexo, várias ações foram implementadas pela direção da cooperativa, com objetivo de dar voz aos anseios dos cooperados tais como: Chamamento da empresa contábil que realiza os registros para explicar o resultado contábil aos cooperados com objetivo de entenderem a dinâmica com a

complexidade dos números apresentados; a introdução do vale refeição face ao fechamento do refeitório; a importância de aquisição para a cooperativa de novos equipamentos e máquinas diante da obsolescência dos mesmos; na abertura de vagas dar preferência ao recrutamento interno pelo setor de recursos humanos com a introdução no quadro de associados de parentes dos cooperados; reajuste nas retiradas; mais reuniões para efetivar mais diálogo entre os cooperados; e treinamento em todas as áreas da cooperativa.

4.4.5 Estratégias de Negócio e de Cooperação da UNIPOL

As estratégias da UNIPOL envolvem questões como disputa no mercado, quais produtos serão fabricados, qual é a forma, valores e princípios acordados entre os cooperados e como os cooperados se apropriaram da cooperativa.

- **Readequação financeira e do negócio:** Para readequação financeira da UNIPOL foi preciso verificar onde se poderia cortar despesas e otimizar os custos. Um item importante foi estimular a formação de uma empresa de ferramentaria que pudesse atender à demanda da cooperativa, mas também, a externa. Outra questão foi definir o foco dos produtos, pois a Profiplast fabricava componentes e perfis para refrigeração, setor automobilístico, moveleiro, programação visual, tecnologias de alta performance e resistência. Sabe-se que a UNIPOL fabricava também esquadrias e forro com certificação e nota fiscal, mas devido ao preço, tornou-se impraticável. Na disputa com o mercado houve cuidados e escolhas: O fato de possuir as certificações ISO 9001:2000 – sistema de qualidade e a ROHS Component – Restrição ao uso de substâncias nocivas, coloca a UNIPOL no século XXI em relação aos cuidados com a natureza e com os produtos que fabrica. Isso é reforçado, pois possuem como clientes: Whirlpool, Colstar, Busscar “ônibus”, Pincéis Atlas, Hussmann do Brasil, Stihl, Arneg do Brasil. A relação com a cadeia produtiva tem tido um papel significativo nesse contexto. A venda direta ao comércio, utilizando sempre a nota fiscal, faz com que exista dificuldade na disputa do mercado e encaminha para a opção de venda para clientes de grande porte, indústrias que necessitam de uma grande quantidade, nota fiscal e certificação. Se a opção da UNIPOL fosse para o setor de construção civil representado pelas esquadrias e forro, exigiria da cooperativa, conforme uma das falas:

“Grande investimento em matéria prima, e como existe a falta de capital de giro estaria fora. “Estamos em stand by”, quer dizer, não é um produto que está fora. Para fabricar as esquadrias, exigiria um grande trabalho de marketing, investir em ferramental. Existem empresas de grande porte que fazem esquadrias e que segundo algumas informações segundo o mercado, no início até tiveram prejuízo. A Unipol tem uma linha de tubos, hoje, trabalhando pouco, temos o ferramental a ser feito. Só que competir com as grandes que trazem matéria prima em containers de fora pagando preços muito inferiores, bem menores que pagamos. O nosso foco acabou sendo a linha industrial, na verdade porque cada cliente tem um perfil por isso são mais empresas de médio porte. Até para a China entrar nesse mercado [...] porque cada cliente tem um desenho de perfil. Você não tem empresas de grande porte. Geralmente extrusão de perfilados é para empresas de médio porte” (cooperado, entrevista cedida à autora, 2009).

- **Valores:** A UNIPOL tem em seu sítio virtual designados os valores como sendo: - respeito ao ser humano e ao meio-ambiente; - trabalho ético e eficaz com confiabilidade mútua; - competência e qualidade assegurada; - pontualidade e dinamismo – imagem pró-ativa da cooperativa; - interação com a comunidade:

“Notamos uma preocupação muito grande com o dinheiro que sai e para onde está indo. Como a empresa tem uma questão na área de trabalho (justiça), a nota fiscal, ela não faz nada por fora. O compromisso ético é importante porque trás os valores para dentro da UNIPOL. [...] A nossa preocupação hoje acho que vamos ter outro curso de cooperativismo no início do ano de 2010, de não esquecermos de nossa base onde nós viemos; porque existe uma tendência nas empresas recuperadas que tem esse caráter mercantil, de você esquecer de onde veio. De repente os bons resultados contribuem para a gente se transformar num capitalista tradicional, de explorar mão de obra. A gente não pode esquecer disso. Aqui, o lucro não é o fim, e sim resultado positivo, que é um meio para melhorar as condições do pessoal aqui, interno” (cooperado, narrativa cedida à autora em 2010).

Esse compromisso com os valores éticos também aparece na relação do trato com os resultados financeiros da cooperativa, ou seja, no estabelecimento de prioridades com os compromissos financeiros da cooperativa, dando como prioridade o pagamento dos fornecedores de matéria prima e dos impostos. Somente após isso, no pagamento das retiradas para os cooperados.

- **Fechamento do refeitório para readequação financeira:** O fato de possuírem refeitório próprio e como o ramo não era alimentação, e apesar de ter certa repercussão negativa, a extinção desse espaço entrou no corte de despesas da Unipol, como forma de readequar financeiramente o negócio. As pessoas que trabalhavam nessa área foram deslocadas para a produção, os quais aceitaram, após verem o demonstrativo da planilha de custos, ocasionando que a apreensão inicial resultasse em valorização e melhores retiradas salariais, devido ao reconhecimento da nova função assumida.

- **Aquisição de máquinas:** O fato de terem implantado a Cooperativa alugando as máquinas da Profiplast, todas com mais de 20 anos de uso, uma das primeiras medidas foi a compra de 2 máquinas modernas. A máquina teve o papel simbólico de mostrar a mudança. Isto apareceu em várias narrativas, exemplificada em: “acho que a gente vai longe, tanto é que pô trabalho aqui desde 200 e os mais velhos que falam que nunca houve investimento, não tinha mais máquina desde a década de 80, agora a gente comprou uma máquina e já está vindo outra, é coisa que já está aparecendo né”. Para mostrar a evolução da cooperativa, é na aquisição das máquinas que se materializa a confiança na mudança.
- **Formação e autonomia:** Foi através de cursos de cooperativismo e de custos que a participação foi acontecendo, mais qualificada, pois os cooperados começaram a entender como funciona uma cooperativa, quais são os direitos e deveres e, principalmente como são calculados os custos do processo produtivo. Esse conhecimento permitiu pensar onde cortar despesas e otimizar a produção para também entender e acompanhar o conselho fiscal. Estas foram importantes estratégias no sentido da apropriação da cooperativa, pois quando as pessoas sabem em que estão apostando, se tornam partícipes do negócio. Ter consciência e se sentir “dono” da cooperativa envolve “não jogar fora peças, porque está jogando dinheiro no lixo”. Isto se embasa nas afirmações de Aguiar (2007, p.107),

As iniciativas de buscas pela sustentabilidade dos empreendimentos populares se inscrevem no tensionamento entre as forças de manutenção e conservação das condições que estão postas e as forças de ruptura que procuram a transformação do existente. [...] Coloca-se como desafio e, talvez, como condição à formulação de proposições e de ações, junto aos setores populares, a observação do modo como funciona o poder e as resistências em nosso presente.

É importante salientar que as pessoas envolvidas nos processos de trabalho e do conhecimento, não são pessoas que chegam vazias, ou que sejam meras executoras de procedimentos e também isso não se dá sem deslocamentos e incertezas. O que está em jogo é a forma como abordamos essas desestabilizações que são acionadas por qualquer dispositivo, seja ele técnico, artístico ou jurídico (AGUIAR, 2007).

As pessoas possuem uma história – suas aspirações, desejos, crenças, ou ética, que podem ser muitas vezes relevantes como resistências às normatizações, e que precisam ser consideradas.

Para Arruda (2007, p.135)

O termo formação, que significa dar forma, pode também ser entendido como colocar na fôrma. Prefiro falar em educação cooperativa, ou educação solidária, [...] que visa contribuir para o empoderamento e a emancipação dos participantes. Trata-se da educação que parte dos saberes e da prática dos educandos, e tem três objetivos complementares:

- a apropriação do saber acumulado e já sistematizado através da transmissão da informação e das habilidades (habilitação);
- desenvolvimento das capacidades necessárias para fazer a crítica daqueles conhecimentos (capacitação); e
- a apropriação dos instrumentos, conhecimentos e atitudes que propiciam a criação de novos conhecimentos para um novo fazer do mundo e de si próprio [...]. Mesmo usando o termo formação para nos referirmos a esta educação, é importante explicitar que ele significa um processo educativo que visa à emancipação, e não à domesticação dos participantes.

Nos relatos da quase totalidade dos cooperados entrevistados, notamos um sentimento de pertinência à cooperativa, acompanhado de uma reflexão amadurecida de todo o processo, demonstrando autonomia, confiança e conseguindo relatar, com certo ar de orgulho, o momento pelo qual passaram e estão passando. Um sentimento de ressignificação do espaço de trabalho nas suas relações com a experiência do coletivo. O verbo utilizado deixa de ser pronunciado no singular para ser falado no plural: “batalhamos, somos, sabemos, vemos, sofremos e estamos”. Eis algumas narrativas relacionadas:

- “A vantagem é que aqui dentro não tem patrão, você vai ter que lutar para melhorar o seu sustento e crescer aqui dentro...”
- “ agora batalhamos para nós, para nosso valor; antes éramos empregado e batalhávamos para outra pessoa, que não deu valor.”
- “Tem tudo para dar certo, porque o trabalho tem sido bem feito, e quando o trabalho é bem feito não tem como dar errado; quando a gente tava na Profiplast a gente vivia sofrendo e hoje estamos felizes porque somos uma cooperativa e sabemos que nós vamos vencer e que essa organização tem futuro, nós vemos que muita coisa boa vem pela frente. [...] Tem que se envolver junto com eles, pessoas inseguras, e tem feito um trabalho muito bom já no começo, mas esse trabalho cada vez melhorando porque as pessoas que tão dirigindo a cooperativa estão buscando um aquecimento (...) a empresa ta bem representada e isso ta sendo muito bom, acho que isso, é a união e o conhecimento que cada um tá trazendo pra dentro da cooperativa e tá deixando todo mundo confiante e cada vez mais estamos melhor, é o conhecimento que faz que todo mundo tenha união, trabalho em grupo.”

Segundo Freire, “o mundo não é, o mundo está sendo”(1996). Com esta metáfora, finalizamos parte deste desafio. Conforme salientamos nas considerações finais – (in) conclusivas desta pesquisa, na experiência de estudo da UNIPOL, compreendemos que trata-se de uma etapa e de um exercício imprescindível da percepção, observação, interação e análise do conhecimento humano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O resultado possível e presente nesta Tese constitui dados de uma *práxis*, que junta formação acadêmica, trajetória de vida e diálogos com o mundo do trabalho. Através dessa pesquisa tive acesso a uma experiência pautada numa lógica da produção de riqueza onde o trabalho intelectual e o trabalho manual, estão sendo discutidos no mesmo campo, resultando numa caminhada de empoderamento do sujeito.

Foi nesse seguimento de aprofundamento das questões que envolvem o mundo do trabalho, que observamos de fato, as contradições inerentes à exploração das relações de produção, as relações constituídas entre a transformação do trabalho em qualidade de vida, e o processo de cooperação no ambiente de trabalho. É através da mudança de paradigma, quando se considera o pensar e produzir como categoria fundante do sujeito, é que se reflete como essa separação tem implicações nas relações sociais e econômicas.

Como pudemos perceber, as Cooperativas autogestionárias ou oriundas de massa falida, estão sujeitas a inúmeras dificuldades e desafios em sua caminhada, tanto de ordem econômica, social e ainda institucional. Toda uma gama de complexidades que ocorrem nas cooperativas visando a sua sustentabilidade, viabilidade econômica, a mudança cultural na divisão do trabalho entre as pessoas, a implantação da cooperação, a participação nos espaços de decisão, representam experiências que caminham na contramão do modelo capitalista.

Ainda estamos vivenciando no cotidiano, as grandes transformações tecnológicas informacionais decorrentes da reestruturação produtiva, que apostam na precarização das relações trabalhistas, rumando para um futuro sem emprego formal para todos, em contradição ao modelo do cooperativismo, e que desafia a sociedade em geral no sentido de defender relações econômicas e sociais mais seguras e fraternas.

A construção da cooperação por todos que são cooperados na UNIPOL, resultou também em compreender como se deu a gestão da cooperativa nestes dois anos. Isto pode ser verificado nas ações que envolveram o corte de despesas, a organização dos cooperados numa nova configuração, terceirizando alguns setores, apostando em quais produtos seriam o “carro chefe” do Empreendimento, a articulação dos clientes, fornecedores, da rede de apoio e

principalmente o acompanhamento na articulação interna através dos espaços de participação dos cooperados. Os espaços de participação: conselho fiscal e assembléia são lugares que possuem exigências diferentes, um é mais técnico e outro mais político, mas que se complementam. Para participar destes dois espaços com qualificação tem que se apostar num processo, e numa paciência histórica, pois “ninguém começa a falar ou participar de um dia para outro” segundo relato de um cooperado. Sendo a idade média de 45 anos dos cooperados, quando geralmente se começa a pensar na aposentadoria, segundo o modelo capitalista, observa-se que a mudança no modelo de gestão causou um impacto e foi significativa, mas também deve-se ressaltar o elevado número de desistências que representaram aproximadamente 40%.

Talvez o mercado tivesse se encarregado de acomodar o novo modelo. Observa-se também o papel que os movimentos sociais possuem de fornecer subsídios, teóricos e práticos, para sustentar esse novo paradigma, e, da abrangência dessa experiência como proposta, como saída para as crises que se instalam no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 1999.

ARRUDA, Marcos. **Educação para uma economia do amor:** Educação da Práxis e economia solidária. São Paulo: Idéias & Letras, 2009.

AUED, Bernadete Wrublewski; CHAVES, Luiz Carlos; et. al. Cooperativas autogestionárias, processo de trabalho e geração de renda em Santa Catarina. In: 7º CONGRESO NACIONAL DE ESTÚDIOS DEL TRABAJO. ARGENTINA, 2004. **Anais...** Argentina: Asociacion Argentina de Especialistas em Estudios Del Trabajo, 2004.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **O que é economia solidária.** Disponível em: <http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/ecosolidaria_oque.asp>. Acesso em: 24 fev. 2009.

BARBIERI, Luciana; RUFINO, Sandra. A gestão da autogestão nas cooperativas. In: Núcleo de gestão da ITCP-USP et al. **A gestão da autogestão na economia solidária:** contribuições iniciais. Porto Alegre: Calábria; São Paulo: ITCP-USP, 2007. P.16 – 23.

BAIL, V. S. **Educação matemática de jovens e adultos, trabalho e inclusão.** Florianópolis: Ed. Insular, 2002.

BIALORSKOSKI NETO, Sigismundo. **Governança e perspectivas do cooperativismo.** Coleção Estudo e Pesquisa n. 3. São Paulo: OCESP/SESCOOP, 2001, p. 138-154. Disponível em: <www.fundance.org.br/cooperativismo>. Acesso em 19 jan. 2008.

BORBA, Marcelo de Carvalho; ARAÚJO, Jussara de Loiola. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em educação matemática.** Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

BOYD, Robert; HENRICH, Joseph; RICHERSON, Peter. **Cultural Evolution of Human Cooperation: Summaries and Findings.** Disponível em: <<http://www.cooperationcommons.com/node/346>>. Acesso em 13 out. 2009.

CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchú; MOREIRA, Tereza (Orgs.). **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez Editora/Rede Mulher de Educação. 2001.

CARVALHO, Rubens P. de. **Como tirar sua empresa das cinzas: Projeto Fênix**. São Paulo: Maltese, 1990.

CARVALHO, Ricardo Augusto Alves de; TRAJANO, Ana Rita Castro. Identidade e trabalho autogestionário. In: CATTANI, Antonio David. (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz, 2003.

_____. Sustentabilidade: princípios. In: CATTANI, Antonio David. (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz, 2003.

CASAROTTO FILHO, N. et al. Cotas de cooperativa de crédito uma boa opção de investimento para profissionais liberais - o caso CREDCREA. In: SIMPEP: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 14, 2007, Bauru. **Anais...** Bauru, 2007.

_____. Análise de investimento em cotas de cooperativa de crédito: um estudo de caso. In: ENCONTRO DE PESQUISADORES LATINO-AMERICANOS DE COOPERATIVISMO, 5, Ribeirão Preto, 2008. **Anais...** Ribeirão Preto, 2008.

CASAROTTO FILHO, N., BAIL S. Cooperativas autogestionárias: ensaio de condições relacionadas à governança. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA E MODELO DE DESENVOLVIMENTO. 6. 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, jul. 2008.

_____. **Propósitos, valores e administração cooperativa para o século XXI**. Disponível em: <<http://www.neticoop.org.uy/article207.html>>. 2005. Acesso em: 12 mar. 2009.

CHAVES, Luiz Carlos. **Laboratórios sociais de autogestão no Brasil e na Argentina: cooperativas na produção e reprodução da vida em cooperação**. 237 f. Tese. Universidade Federal do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

DELORS, Jacques. **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez, 2000.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho** – fadiga e ócio na sociedade pós- industrial. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

DIFONZO, Nicholas. **O Poder dos Boatos**. Rio de Janeiro: Elviesier, 2009.

DORNELAS, J. S. ; HOPPEN, N. Inovações ligadas ao processo de gestão participativa e ao uso de sistemas de apoio à decisão em grupo, na direção de novas formas de estruturas organizacionais . In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 22. 1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu, 1999.

FARIA, Aparecido. **Autogestão**: construindo uma nova cultura nas relações de trabalho. São Paulo: Anteag, 2000.

FARIA, José Henrique de. **Gestão participativa**. São Paulo: Atlas, 2009.

FAYOL, Henri. **Administração industrial e geral**. São Paulo: Atlas, 1950.

FRANTZ, Walter. **Organizações solidárias e cooperativas**: espaço de educação e bases da economia solidária. Ijuí: Ed. Unijuí, 2008. (Coleção de Cadernos).

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GALVÃO, Luís Eduardo. Fábricas sem patrão. **Revista Rumos**, nov. 2000.

GOERCK, Caroline (Org.). **Emergência do cooperativismo, reestruturação do capital e economia solidária e o papel do serviço social em empreendimentos solidários**. Ijuí: Unijuí, 2008. (Cadernos Unijuí).

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

GONÇALVES, Wagner Augusto. A nova lei de falências e as empresas recuperadas sob o sistema da autogestão. Brasília: **Mercado de trabalho**. Ipea. 28 set. 2005.

GOHN, Maria da Glória. **Teorias dos movimentos sociais** – paradigmas clássicos e contemporâneos. São Paulo: Loyola, 1997.

GRAMSCI, Antonio. **Concepção dialética da história**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

GUERRA, Allan Morgado. **A governança corporativa e a legislação societária brasileira: uma ação um voto**. 2005. 87 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação da CAPES. IBMEC, Rio de Janeiro, 2005.

HOPSTEIN, Graciela. Fábricas recuperadas na Argentina: a outra cara da desobediência civil. **Revista Eletrônica Portas**. São Paulo, v. 1, n. 1, p. 67-78, dez. 2007.

IANNI, Octávio. **A sociedade global**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1992.

IBASE & ANTEAG, 2001. **Iniciativas autogestionárias no Rio Grande do Sul**. Relatório de pesquisa.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População jovem no Brasil: a dimensão demográfica**. Disponível em <[http:// www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em 7 set. 2005.

KANITZ, Stephen Charles. **Como prever falências**. São Paulo: McGraw-Hill, 1978.

KRAYCHETE, Gabriel; AGUIAR, Kátia. **Economia dos setores populares: sustentabilidade e estratégias de formação**. São Leopoldo: Oikos, 2007.

_____. **A Formação para a organização autogestionária e qualificação para a eficiência econômica**. Brasília: Painel na II Oficina Nacional sobre Formação em Economia Solidária, 16 de abril de 2007.

KOSLOVSKI, João Paulo. **Autogestão nas cooperativas: liberdade com responsabilidade**. 2. ed. Curitiba: Ocepar, 1992.

LEITE, Elenice M. Reestruturação industrial, cadeias produtivas e qualificação. In: CARDEIAL, Liana; VALLE, Rogério. **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec Ltda, 1997. p. 140 – 166.

LESSA, Sergio. **Trabalho e proletariado - no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2007.

LEONARDI, Robert; NANETTI, Raffaella Y.; PUTNAM, Robert. **Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy**. Published in/by Princeton University Press, 1993. Disponível em: <<http://www.cooperationcommons.com/>>. Acesso em 13 out. 2009.

LIBONI, Maria Therezinha Loddi. **A empresa de autogestão: uma visão psicosocial**. 2002. 121 f. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação de Administração, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2002.

LIMA, Jacob Carlos. O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: a retomada de um velho paradigma. *Leituras cotidianas*, n. 186, 18 jul. 2005. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 27. 2003. Caxambu. **Anais...** Caxambu, 2005.

LINS, Hoyêdo Nunes. **Colonização fourierista no sul do Brasil: O Falanstério do Saí (1841 – 1844)**. Disponível em: <<http://www.anpec.org.br/.../000-981bfce87d2adca89d80feb117ff974c/>>. Acesso em: 14 maio 2010.

LOMAR, Maria Clara Paletta. O cooperativismo e a Economia Solidária: discutindo o marco legal. In: ORGANIZAÇÃO INCUBADORA TECNOLÓGICA DE COOPERATIVAS POPULARES DA USP. **A gestão da autogestão na economia solidária: contribuições iniciais**. Porto Alegre: Calábria; São Paulo: ITCP-USP, 2007.

MANCE, Euclides André. **A revolução das redes**. Petrópolis: Vozes, 1999.

MANETTI, Dione. Autogestão e economia solidária: apoio á recuperação de empresas pelos trabalhadores em autogestão. **Revista Mercado do Trabalho**, Brasília: Ipea, 28 set, 2005.

MANIFESTO MARXISTA. **Proletarização em curso**. Disponível em: <<http://manifestomarxista.blogspot.com/2008/08/01>>. Acesso em: 14 out. 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Cooperativas de trabalho**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2008

MARX, Karl. **O Capital** – crítica da economia política. Livro I. 26. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

_____. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, livro 1, v.1.1983.

_____. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, livro 1, v.1.1968.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Crítica da educação e do ensino**. Lisboa: Moraes, 1978.

MASÓN, Rubén A. et al. **La eficiencia em las cooperativas**. Buenos Aires: Intercoop, 1981.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. São Paulo: Bomtempo, 2005.

MINAYO, M.C.S. et al. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1995.

MOURA, Paulo C. **A crise do emprego**. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

NASCIMENTO, Cláudio. Autogestão: palavra e idéia. In: MELLO, Sylvia Leser; SÍGOLO, Vanessa Moreira; BARBIERI, Estela Maria (Orgs.). **Economia solidária e autogestão: encontros internacionais**. São Paulo: NESOL-USP, ITCP-USP, 2007. v. 12. p. 29-46.

NOVAES, Henrique T. De Tsunami a marola: uma breve história das Fábricas Recuperadas na América Latina. **Revista Lutas & Resistências**, Londrina, n. 2, p. 84-97, 1º sem. 2007. Disponível em: <http://www.fbes.org.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=485>. Acesso em: 15 dez. 2008.

NOVAES, Henrique; ASSIS, Ulisses de; DAGNINO, Renato. Mapeando mudanças em empresas recuperadas sob a óptica do conceito de adequação sócio-técnica. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE ECONOMIA SOLIDÁRIA. 2. 2004, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 14-16 jun. 2004.

ODA, Nilson Tadashi. Cooperativas e Empresas Autogestionárias: trabalho, participação e desenvolvimento econômico e social. **Revista Mercado do Trabalho**. Brasília: Ipea, 28 set, 2005.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Manual de gestão de cooperativas: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DO PARANÁ. Departamento de Apoio à Autogestão. **Autogestão – a função do cooperado: como organizar-se**. Curitiba: 1991.

OSTROM, Elinor. **Governing The Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action**. Published in Cambridge University Press, 1990. Disponível em: <<http://www.cooperationcommmons.com/node/361>>. Acesso em: 13 out. 2009.

OSTROM, Elinor; DOLSAK, Nives. **Commons in the New Millennium: Challenges and Adaptations**. Published in/by MIT Press, 2003. Disponível em: <<http://www.cooperationcommmons.com>>. Acesso em: 13 out. 2009.

PACHECO JUNIOR, Waldemar; PEREIRA, Vera Lúcia Duarte do Valle; PEREIRA FILHO, Hyppólito do Valle. **Pesquisa científica sem tropeços: abordagem sistêmica**. São Paulo: Atlas, 2007.

PARADELA, Thales; DUARTE, Francisco José de Castro. Uma discussão sobre o projeto organizacional para formação de uma pequena empresa autogerida. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. 23. 2003, Minas Gerais. **Anais...** Minas Gerais, 21 a 24 out. 2003.

PEDRINI, Dalila Maria; OLIVEIRA, Adriana Lucinda. A economia solidária como estratégia de desenvolvimento. **Revista emancipação**. Ponta Grossa. v. 7, n. 1, 2007.

PEDRINI, Dalila Maria; PRIM, Lorena de Fátima; SANTOS, Nilce Ribeiro. Apontando caminhos: a solidariedade na economia catarinense. In: GAIGER, Luiz Inácio (Org). **Sentidos e Experiências da Economia Solidária no Brasil**. Porto Alegre: UFRGS, 2004.

PERBELLINI, Melina; TIFNI, Evangelina Ana. Las empresas recuperadas: uma experiência autogestionaria. O caso da Cooperativa de Trabalho Cristais Vitrofin Ltda. **Rosário: Riless, Outra Economia**, v.1, n.1, 2. semestre/2007.

SANTOS, Aline Mendonça; SADER, Emir Simão. O Processo de trabalho capitalista e a dinâmica das fábricas recuperadas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA. 13. 2007, Recife. **Anais...** Recife, 2007.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização** – do pensamento único à consciência universal. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SINGER, Paul. **Introdução à economia solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

_____. **Economia Solidária**: um modo de produção e distribuição. Texto de palestra organizada pelo CEP-UERJ na Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: UERJ, 2001.

SCHAFT, Adam. **A sociedade informática**. São Paulo: Unesp, 1990.

SCHMIDT, Derli; PERIUS, Vergílio. Cooperativismo: cooperativa. In: CATTANI, Antonio David (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz, 2003.

SLATTER, Stuart; LOVETT, David. **Como recuperar uma empresa**. São Paulo: Atlas, 2009.

TAUILE, José Ricardo; RODRIGUES, Huberlan. Economia Solidária e Autogestão no Brasil: síntese de uma pesquisa. **Revista Mercado do Trabalho**. Brasília: Ipea, 28 set. 2005.

TEIXEIRA, Ana Maria Rotili. **Associativismo**: iniciativas que reforçam os laços sociais. Ijuí: Unijuí, 2008. (Cadernos Unijuí).

THESING, Nelson José; JULIANI, Luis. **A importância da solidariedade na sociedade**. Ijuí: Unijuí, 2008. (Cadernos Unijuí).

ZANOTI, Luiz Antonio. ZANOTI, André Luiz Deperes. A preservação da empresa sob o enfoque da nova lei de falência e de recuperação de empresas. **Doutrina – Revista Magister de Direito Empresarial**. n. 14, abr/maio 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Entrevistas

1. Entrevista A	
<p>Eu trabalhei durante muitos anos numa empresa menor, era a Profiplast, onde teve seus altos e baixos, teve uma época boa e depois entrando em decadência, então não deixar a empresa(?) e os funcionários tem uma opção de trabalho, foi partido para o sistema de cooperativa(?). Onde os próprios funcionários assumiram os postos de trabalho e cada um dentro da sua função e onde não existe mais a figura de patrão juntamente com os funcionários.</p> <p>Todo o começo é difícil, até pela falta de experiência existem períodos de adaptação, a pessoa se adaptar, criar regras. Hoje diria que estamos em um estágio um pouco mais avançado, onde as coisas já evoluíram se estabilizou, aquele período difícil no início, onde muitas pessoas acabaram desistindo, em função de não aceitar bem essa situação ou de não entender de uma forma produtiva.</p> <p>Hoje a gente faz a maioria dos novos desenvolvimentos das novas ferramentas internamente. Na parte da manutenção agente faz toda ela internamente também, é claro que as máquinas pelo período de uso delas, elas requerem cuidados maiores, na medida do possível agente tem levado um bom termo(?) e tem conseguido fazer com que elas trabalhem corretamente.</p> <p>Acho que é um sistema que dá certo e precisa que todos estejam conscientes disso, que todos lutem pelo mesmo ideal. Uma empresa tradicional, ela tem lá os seus diretores, os seus mandantes, aqui não, aqui cada um tem que fazer o melhor de si para que as coisas funcionem. Então, claro que tem suas vantagens, não tem um patrão que fica lhe cobrando toda hora, e por outro lado existe uma responsabilidade bem maior, que você vai ter que gerar seu próprio sustento, vai ter que trabalhar pra se auto-sustentar.</p> <p>Juntamente por se tratar de máquinas antigas, elas dão um trabalho na parte de manutenção elétrica, elas tem uma média de 20 anos, então a maioria dos acionamentos já estão obsoletos, hoje já existe produtos mais atualizados no mercado que facilita o trabalho.</p> <p>O objetivo da cooperativa é pelo seu próprio maquinário, construir uma sede própria que hoje é alugada, e dar um futuro melhor para os filhos, para as pessoas que vivem após nós.</p> <p>Agente ta vendo uma possibilidade de negócio, que hoje não é interessante, pelo volume, para a cooperativa, que não temos uma ferramentaria própria, então agente busca viabilizar, terceirizando trabalho para outras empresas.</p> <p>Na minha opinião, foi uma luta bastante grande para chegar nesse sistema de trabalho, onde as pessoas contribuíram de uma forma geral, passamos por um período muito difícil com várias interferências aqui dentro, e hoje em dia isso não acontece mais, hoje tem uma equipe que organiza a fabrica.</p> <p>Pra mim é complicado falar, porque eu peguei o início da empresa, o auge e a decadência, passei por vários estágios aqui dentro. Tem suas vantagens e desvantagens. A vantagem é que aqui dentro não tem patrão, você vai ter que lutar para melhorar o seu sustento e crescer aqui dentro, a desvantagem é que não temos férias, não temos décimo terceiro, esse tipo de coisa. Talvez um dia, a partir do momento que a empresa esteja estabilizada, daqui a 5 anos ou mais, quando tiver</p>	<p>Avaliação do processo de cooperação</p> <p>Manutenção das máquinas obsoletas</p> <p>Avaliação do processo de cooperação</p> <p>Avaliação do processo de cooperação – futuro</p> <p>Avaliando o desempenho da cooperativa - vendo outros negócios e terceirizando</p> <p>Avaliação do desempenho e do processo de cooperação</p>

maquinário próprio, a sede própria e sobrando dinheiro em caixa, talvez as coisas melhorem, mais hoje eu diria que o funcionário não tá tendo grandes lucros.	
---	--

2. Entrevista: B	
<p>- Como é pra você essa experiência de ser um cooperado?</p> <p>- No começo foi desconfiado porque a empresa falir, você não pegar nada do dinheiro e tem gente que trabalha, como eu que to construindo.. Mas continuei na empresa, era só eu que trabalhava eu vou ficar pra ver no que que dá.. e aqui já tenho uma certa experiência, conheço meu trabalho, já sei como que é..</p> <p>No começo foi até que bom, 2008 foi um ano bom pra nós, bastante serviço. Neste ano foi difícil, 1º semestre mesmo foi muito difícil e aí quando começa a trabalhar chega no final do ano não tem aquele negócio de trabalhador contratado.. sabe como é não tem 13º., poxa antigamente tinha .. o cara fica meio triste mas depois de um tempo a ficha vai caindo, que nem a minha a ficha caiu e pô tendo a minha família aqui então tem que trabalhar, me motivar e começar a participar, tanto é que agora entrei no <u>conselho fiscal</u>, dou algumas dicas, trocar umas idéias, a gente vive daqui então tem que melhorar, se não melhorar.</p> <p>- Você mudou a postura ou a questão de relacionamento desde que começou a cooperativa, sentiu alguma mudança no sentido de se adequar em outros tempos, ou continua a ser a mesma pessoa, notou alguma diferença ou nos seus colegas?</p> <p>- Noto assim, antes tinha bastante funcionários, tinha cento e poucos funcionários, e tinha um certo ritmo de trabalho, se deu, deu se não deu paciência, o meu vai vir o mesma coisa.. pelo menos a minha ficha e acho que do pessoal também caiu um pouco, porque temos que vamos ter de entrar de cabeça e trabalhar e vai ver uma peça de refugio aqui e um material ali hoje é desperdício, sai hoje do nosso bolso..</p> <p>Ate que pra mim a ficha demorou pra cair, mas caiu, pó vou ter que começar a trabalhar entrar de cabeça, se precisar vir no sábado, vir a noite vem,, se precisar vir mais cedo vem se der, a gente pôs banco de horas uma vez aí, eu tbm fui a favor pra botar pra pagar hora extra já que tava com bastante serviço eu mudei minha postura pra entrar de cabeça e começar a trabalhar</p> <p>Em relação ao que era antes eu melhorei.</p> <p>- Como pessoa ou como trabalhador?</p> <p>- Acho que como funcionário, porque como pessoa sempre me dei bem como pessoal. Mas por ser cooperativa agora, exige outras habilidades?</p> <p>- Ah exige,exige, tem que dar um pouco mais de si, por exemplo agora, eu não terminei o serviço da noite então se der qualquer probleminha era com ele, hoje problema mais sério para e fica parado, mas qualquer problema mais simples pode arrumar. Arrumar encanamento que ta vazando, broca que tiver.. pode fazer, tem que meter a mão</p> <p>- agora você acha que este modelo pode dar certo, a cooperativa?</p> <p>- Eu acho que nosso mercado aqui é bom, o mercado de plástico é bom, nós temos clientes bons aqui, tanto é que eu vejo que essas empresas de plástico não foram tão afetadas pela crise que nem as metalúrgicas quando eu falo com meus colegas.. Precisamos fazer um sério investimento na empresa, esse que é o problema, nosso material é muito velho e tal; precisamos fazer muito investimento, mas acho que dá certo.</p> <p>- Como você se sente fazendo parte do conselho fiscal, aconteceu algo nesses dois anos que chamou a atenção, que fez refletir, de positivo ou negativo que</p>	<p>Início: futuro incerto</p> <p>Avaliação do desempenho do processo de cooperação</p> <p>Conselho fiscal</p> <p>refugio</p> <p>Horas extra</p> <p>Avaliação do desempenho do processo de cooperação</p>

<p>depois o pessoal tomou gosto, mudou a postura ou foi um acontecimento que fez que com que o pessoal refletisse “não, isso aqui é nosso mesmo”, ou você também vê colegas que ainda tem postura de trabalhador que precisa de patrão?</p> <p>- Ainda tem né em alguns que não caíram a ficha ainda.. pô vai lá e chama a atenção dele tu és um líder, pode falar, não pode né, alguns precisam melhorar, apesar de que melhorou bastante na nossa empresa algumas pessoas aí sempre negativas saíram, e melhorou bastante</p> <p>- Lembra de algo pra falar, de depoimento? Pra você como é ser um cooperado dá segurança ou dá insegurança, mas você aposta?</p> <p>- Aposto, tanto que estou aqui até hoje muitos já saíram, não acreditavam, mas eu to aqui até hoje, to apostando sim, aposto no empreendimento e acho que vai dar certo sim se todo mundo entrar de cabeça e trabalhar como tão trabalhando agora com poucos funcionários dando conta do recado, acho que a gente vai longe, tanto é que pô trabalho aqui desde 2000 e os mais velhos que falam que nunca houve investimento, não tinha mais máquina desde a década de 80, agora a gente comprou uma máquina e já ta vindo outra, é coisa que já ta aparecendo né.. Antes não tinha nada disso</p> <p>Você participa sempre das assembleias? Quando posso eu venho, minha esposa trabalha final semana com telemarketing, daí de vez em quando sou obrigado a ficar com a guriada, na última eu não pude vir. Quantos filhos tu tem? Dois filhos aí ela vai trabalhar eu chego em casa e fico com eles, e às vezes não dá de eu vir</p> <p>Lembra mais de algo? A princípio nada não</p> <p>-- Obrigada!</p> <p>- Eu que agradeço</p>	<p>Quem é contra o modelo cai fora</p> <p>Vai dar certo sim</p> <p>Aposta no futuro</p> <p>Máquinas obsoletas investimento</p>
--	--

3. Entrevista: C	
<p>- Devido a crise, o custo que a empresa profiplast tinha, foi aberto a cooperativa. A principio a idéia no todo é perfeita, excelente, não tem coisa melhor do que isso, mas teve algumas complicaçãoezinhas, o pessoal mesmo de aceitar a idéia, de trabalhar com a idéia, como cooperativa, os nosso cooperados ainda tem a idéia de empresa, e não funciona da também assim. O objetivo da cooperativa é trabalhar todos para todos, e muitos trabalham pelo salário, pelas 8 horas e meia, não se preocupam se tem que trabalhar um pouco mais ou um mês ou outro de repente não tem como receber o salário fechado, o valor dele. Daí as vezes não fazem o que é pra fazer né, não produzem o que é para produzir, mas com o tempo melhorou bastante, e a até a própria cooperativa já está sobrando, o negativo já está menor.</p> <p>A parte negativa é o que eu falei, muitos ainda não estão entendendo, não estão fazendo como é para ser feito como cooperativa, estão pensando que é uma empresa normal, que tem patrão, que tem os direitos deles tudo e eles não estão acreditando na possibilidade deles crescer, a produção está boa, está bem avançando.</p> <p>O ponto positivo, é que alguns, não todos né, menos de 50% estão acreditando, acreditam nisso, que dá certo, que funciona, e a parte boa, na minha opinião, eu to trabalhando pra mim mesmo, a principio, é a base, o contexto da história. Se eu trabalhar direito, quanto mais eu produzir, quanto mais eu fizer, mais eu vou ganhar. O imposto vem menos, essa é a parte positiva.</p> <p>Estamos engatinhando ainda, estamos no primeiro mandato do presidente ainda também, faltou no inicio bastante experiência pra gente, mas com o passar do tempo, já faz 2 anos, agente ta tomando o rumo certo, e acredito que vai dar certo,</p>	<p>Avaliação do processo da cooperativa</p> <p>Cultura: patrão x empregado</p> <p>Falta de capacitação e empenho</p> <p>Concepção de cooperativa</p>

<p>tem que acreditar, porque se eu não acreditar naquilo que eu estou fazendo, como tem gente aí, que não acredita mas também não sai fora, não sai por falta de estudo, trabalha na maquina mas não tem estudo, se sair daqui pra procurar outro emprego, mas pode não conseguir, pela idade, a maioria é tudo acima dos 40, pela falta de estudo e pelo salário também, o salário deles aqui comparado com fora, não digo, mais 20% 30% é, aí eles se sujeitam a ficar aqui, mas fica aqui reclamando, chorando e falando, pra nós isso já dá um 'saco de nervo', não digo que é vantagem, é vantagem pro vadio, eu como líder não tenho como botar pra rua, ele tem que passar por uma assembléia, que é ela que decide, se é amigos de todos mas é vadio, a assembléia vai decidir por ficar.</p> <p>O que muda no caso de uma empresa comum, agente ia ter aquela conversinha pra melhorar, caprichar porque se não tu vai pra rua e tal, daí ele até ia caprichar porque ele sabe que ia pra rua, numa empresa normal ele ia ser demitido, quem é vadio é vadio. De repente melhora aí 1 mês 2 meses e depois volta a ser vadio de novo, mas como cooperado agente até conversa, tenta mostrar pra ele como é, como não é, como deve trabalhar. Cobrar é cobrado, mas tem gente ali que não quer nada, ninguém é obrigado a ficar, tem gente que reclama que tem vezes que o salário vem menos, mas não sai pra procurar outra coisa, então não reclama.</p> <p>No trabalho as mulheres são melhores, são mais produtivas, são mais dispostas.</p> <p>Foi conversado muito sobre cooperativa aqui, veio gente da unisol conversar com agente, foi debatido um monte, quem não entendeu é porque não quis, e quem não se ligou pra sair ainda é por causa da incapacidade de encarar um emprego lá fora.</p> <p>O comprometimento pega mais. É estar mais a fim de querer levantar. Antes o salário é mesmo na folha, antes da cooperativa, em duas vezes no máximo eles pagam até. Mas é mais eles se comprometerem mais com a cooperativa.</p> <p>No meu caso, no meu turno de manha, uma pessoa ali nem considera um senhor que nunca trabalhou na área, mas os profissionais da área esses que reclamam muito, esses enroladores, que poderiam fazer mais, mas não fazem.</p> <p>Às vezes precisa determinar serviço no final de semana, e pra arranjar 2 ou 3 é um 'toró'. Essas horas trabalhavam ficavam no banco de horas, mas agora vieram com a idéia de pagar essas horas, mas vai ser a mesma hora, se o cara ganha 3 reais a hora, ele vai ganhar 3 reais a hora. Mas já é alguma coisa né? Mas deve até melhorar o turno dos finais de semana quando precisar.</p> <p>Pra esses que acreditam na cooperativa, a diferença que há é no vamos pegar junto, as mulheres são mais determinadas nesse ponto, e uns 4 ou 5 homens também. A cooperativa melhorou bastante. Aqui não tem essa preocupação de ser demitido, a não ser que o cara apronte, brigue, se o cara adoecer, vai ficar encostado e tal, mas não vai ser por isso que ele será demitido.</p> <p>A gente tem direito por lei a 20 dias de férias, mas férias não remuneradas. Tem que ter uma sobra de dinheiro, porque janeiro, fevereiro, março o movimento é fraco, daí tem que ter uma sobra, até podem não receber todo o salário, mas o pessoal já está sabendo disso, teve assembléia esses tempos agora em dezembro têm outra. Na minha opinião comparando a profiplast e agora, agora tá bem melhor.</p> <p>Do inicio da cooperativa até agora melhorou muito. Com esses que acreditam que</p>	<p>Situação profissional e de escolaridade dos cooperados</p> <p>Busca de outras opções</p> <p>Opções para quem não aceita o cooperativismo</p> <p>Compromisso com a cooperativa</p>
--	--

<p>tem vontade, pegam mais junto, isso melhorou bastante né. Na profiplast a quantidade de pessoas era bem maior, mas havia essa vontade de trabalhar. O que mudou foi a forma de pagamento, os direitos se têm ou não tem. No início foi penoso porque muita gente saiu, o salário vinha picadinho. Muita gente que trabalhavam bem, saíram né, com medo de não dar certo e tal, mas já foram 2 anos né, acho que acredito que funciona, pelo menos pelo andar da carruagem, fechar não fecha mais, tem tudo pra dar certo, vários produtos novos entrando, o presidente ta sempre viajando vendo e trazendo coisas novas.</p> <p>Uma vez ou outra o salário vem parcelado. Acho que insegurança sempre vai ter, até a Tupy, a Tigre essas empresas grandes devido a crise ficam inseguras.</p> <p>Estamos exportando bem pouca coisa, exportamos pra um grupo que exporta, já é uma vantagem, o cliente é bom, compra bastante.</p> <p>Pra mim é bem melhor que antes, tenho certeza que da certo.</p> <p>O papel como líder, é cuidar das máquinas, olhar a produção, ver o que vai entrar, o que vai sair, dividir as tarefas, ver se a produção ta correndo bem.</p> <p>Eu particularmente acredito que dá certo, eu to querendo me aposentar mas nem por isso vou deixar de trabalhar.</p>	<p>Solidariedade feminina</p> <p>Questões frágeis do cooperativismo ou da fragilidade da cooperativa</p> <p>Modelo atual é melhor</p> <p>Insegurança inicial</p>
<p>4. Entrevista: D</p> <p>Bom, um cooperado ele é bem diferente de ser um funcionário, ele é muito mais,</p> <p>, porque tem que estudar (...) O tem que ser compreensivo no trabalho, é bem diferente de ser um funcionário, tem que dar tudo de si, tem que estar apto a mudanças.. Você nota alguma diferença entre ser líder na Profiplast e agora? Você sente que muda alguma coisa na tua relação com os outros? Como é isso? O relacionamento mudou um pouco (...) A tua atuação enquanto líder tem algumas coisas que continuam as mesmas ou mudaram? Eu consigo identificar que no momento de falar com um cooperado até na hora de dar uma tarefa é outra eu não faço o mesmo que fazia antes, o tratamento é diferente, a forma de abordar é diferente (...) pra dar uma tarefa eu falo de uma forma diferente, não tão diferente claro, mas antes praticamente mandava, hoje eu mando mas tenho um carinho maior, ele é igual a mim, esse é o relacionamento entre mim e ele. Antes se um cooperado errasse de modo a prejudicar a empresa a Profiplast, eu tinha um tipo de conversa com ele, hoje se ele erra, é totalmente diferente, porque eu considero igual a mim e ele, não é porque tem uma função diferente mas eu estou no mesmo nível que ele.</p> <p>A forma de se comportar mudou ou continua a mesma: mudou, temos dois anos de cooperativa, alguns demoram, talvez entre 10, 1 ainda a cabeça esteja como funcionário, mas a forma hoje aqui ta bem diferente, mudou bastante, na verdade ele não pode pensar que ele é funcionário, tem que sentir que é um cooperado e que essa mudança acontece depende da pessoa é claro, tem as pessoas que mudam mais rápido e numa cooperativa é obrigado a mudar (...) como funcionário ela não vai fazer parte daquele grupo.</p> <p>- O que você sente que ta positivo e negativo? Comparando com a Profiplast? Eles</p>	<p>Mudanças</p> <p>Antes e depois</p> <p>Solidariedade</p>

<p>tão mais comprometidos ou fazem corpo mole? - O positivo é que hoje trabalha mais em grupo, cada vez mais ta acontecendo e a gente também com eles. - Você sente como um time? - É, um time que ta trabalhando com o mesmo objetivo e nós temos um objetivo aqui na Unipol que é a gente vencer (...) Negativo é ensinar(?) as pessoas como antes pra mim isso é negativo, Tem gente que ainda ta com aquela cultura de empregado? É, aí esse não entra naquele grupo, mas a cada dia que passa isso ta sendo mudado, aquele que antes tava com a cabeça atrás, ta entrando no grupo também, a gente tá muito feliz, essa semana mesmo, chegando essa época de fim do ano, as empresas começam a produção aumentar então, cada vez mais, hoje nós produzimos, antes na Profiplast a gente produzia uma coisa como 1 máquina 1 operador, hoje talvez nós temos 2 máquinas 1 operador, porque eles tão trabalhando pra isso aqui crescer, com o objetivo que é vencer na UnipoL, então isso é positivo trabalho em grupo, (...) muitos estão sendo sinceros, todo mundo ganha isso.</p> <p>Na Profiplast, dificilmente trabalhava em grupo, era mais cada um por si, aqueles que tinham a cabeça sem tendência a mudar ter uma empresa que pra mim tem que mudar, tem que estar apto a mudar, esse sofria, vai continuar sofrendo se não entrar no mesmo ritmo (...) trabalho em grupo. E o que você sente essa forma de organização, a cooperativa, e lá tem tudo pra dar certo? Ela tem tudo pra dar certo, porque o trabalho tem sido bem feito, e quando o trabalho é bem feito não tem como dar errado quando a gente tava na Profiplast a gente vivia sofrendo e hoje nós estamos feliz porque somos uma cooperativa e sabemos que nós vamos vencer e que essa organização ela tem futuro porque a gente ta pensando nos nossos familiares pro futuro nós vemos que muita coisa boa vem pela frente. Quando vocês começaram a cooperativa, foi um processo de aprendizado, o que você lembra que marcou nesse processo, que vocês evoluíram? Nesses dois anos vocês evoluíram, cresceram, no que vocês conseguiram arrumar, chegar num consenso, o que chama atenção nesse sentido? O que mais chama a atenção é a união das pessoas, porque no começo tem que fazer um trabalho em cima das pessoas, entendeu? Tem que se envolver junto com elas, pessoas inseguras, e tem feito um trabalho muito bom já no começo mas esse trabalho cada vez mais vem melhorando porque as pessoas que tão dirigindo a cooperativa estão buscando um aquecimento (..) a empresa ta bem representada e isso ta sendo muito bom, acho que isso, é a união e o conhecimento que cada um ta trazendo pra dentro da cooperativa e ta deixando todo mundo confiante e cada vez mais estamos melhor, é o conhecimento que faz com que todo mundo tenha união, trabalhe em grupo</p> <p>E as partes negativas que ainda tem que melhorar, que você nota, o que incomoda? Negativo ainda que incomoda mesmo é que a gente começou sem capital nenhum, ninguém teve esse valor pra dar o que mais incomoda é isso e chegar daqui a 10 anos e esse capital ficar negativo, nessa caminhada isso vai ser invertido</p> <p>E nessa fase de crise, tiveram uma retirada menor né? Foi bem difícil mas cooperativa é assim, o cooperado tem que entender que e num momento de crise como cooperativa começou sem um capital ele tem que entender que a retirada foi menor, houve comentários, críticas, fofocas, mas graças a deus isso está superado.. na primeira vez que acontece é difícil mas quando isso é colocado na cabeça de cada um a gente procura entender que a cooperativa é isso. E você nota que eles dão sugestões e tem algum exemplo que te chamou atenção? Sugestões eles dão bastante, principalmente pras mudanças, melhoria, e eles sabem que elas são aceitas. E da turma da noite tem alguma que foi aplicada, vitoriosa? Tem uma boa que foi pra compra de máquina nova, surgiu de um cooperado da noite e na</p>	<p>Avaliação do processo</p> <p>Cultura empregado x patrão</p> <p>Futuro</p> <p>Comparando antes e atual</p> <p>Futuro</p> <p>Processo de cooperativismo</p>
--	--

<p>verdade várias teve mas foi um colaborador que deu numa das assembléias e essa sugestão foi tomada e foi válida e hoje temos maquinário novo e isso é muito bom.</p> <p>Tens mais alguma coisa pra colocar? A cooperativa a exemplo de outras cooperativas, nós estamos bem na frente, bem na frente dos outros, a gente está bem e os resultados mostram isso, e isso eu acho legal.</p>	
--	--

5. Entrevista: E	
<p>Como é a experiência de ser cooperado para vc.?</p> <p>- É uma experiência nova, trabalhava numa empresa antes na Profiplast, a gente está gostando, esta bom para trabalhar e daqui para frente a gente espera que melhore cada vez mais.</p> <p>- O que vc. observa que mudou, antes Profiplast e agora cooperativa?</p> <p>- Hoje é muito melhor que antes, com certeza. É um ambiente bom para se trabalhar, tudo mundo junto. Antigamente o salário da gente era parcelado e agora não, é mais em dia, apesar de não ter o 13º, mas hj. É mais em dia.</p> <p>- vc. acompanha a evolução da cooperativa?</p> <p>- hj., temos uma máquina extrusora nova.</p> <p>- Qual é seu papel aqui na cooperativa.</p> <p>- Sou operador de máquinas, e tenho segundo grau completo. A cooperativa é uma luta nossa. A gente sofreu muito aqui. Vinha o pessoal para querer fechar, fecha, não fecha, daí não vinha de novo, noutro dia vinha outro, a gente não sabia mais quem era o dono, ...</p> <p>- A evolução da cooperativa do início até agora, existe algum fato marcante, que te chama a atenção?</p> <p>- Sim, foi muito difícil pq. começamos do zero, mas tenho certeza que ano que vem vai ser muito bom para nós. Eu vejo futuro aqui, tenho certeza que sim, tenho uma fé muito grande. A gente vai comprar um espaço para nós, máquinas mais novas (as que existem tem mais de 20 anos) e vai se dar muito bem. Tenho fé nisso. Pq. Aqui é rentável, alugado, antes éramos em 100 pessoas, hj. temos 63.</p> <p>- Participa de algum conselho aqui na cooperativa?</p> <p>Não participo; escolaridade: segundo grau completo e moro no bairro Vila Nova. Sou casado, tenho dois filhos e minha esposa trabalha como enfermeira na prefeitura. Acredito que vai dar certo.</p> <p>- Algum fato marcante nessa caminhada?</p> <p>- Uma coisa que eu lembro são os cursos sobre cooperativismo que nós tivemos, 3 cursos, onde a gente aprende muita coisa, antes a gente não sabia e antes nunca participava de reunião e onde saia o dinheiro e como são as coisas.</p>	<p>Ambiente bom para trabalhar</p> <p>Antes, salário parcelado; agora, não.</p> <p>Concreto: nova máquina, extrusora</p> <p>Sufrimento antes – insegurança,</p> <p>Agora, vê futuro.</p> <p>Fato marcante: curso sobre cooperativismo</p>

6. Entrevista: F	
<p>Não sei vc. se lembra como era antes, Profiplast, tava meio complicado , pq. tinha 1 dono, depois outro dono, daí diziam que não era, daí veio a intervenção, o que resultou</p> <p>na cooperativa que foi uma boa saída, aliás a nossa única saída. Para mim, eu não vejo muita vantagem trabalhar numa cooperativa. Para mim não. Pq? Pq. Não tenho fundo de garantia, férias. Não tenho nada. Se eu sair daqui a 10 anos vou sair somente com o salário que trabalhei.</p> <p>- Qual é a tua escolaridade?</p> <p>- Segundo grau e técnico em ferramentaria .</p> <p>- Quantos anos vc. está aqui? Tenho 5 anos de Profiplast e 2 de Unipol.</p> <p>- Já surgiu alguma outra oportunidade de trabalho lá fora? Não.</p> <p>- O que te prende aqui?</p> <p>- Hj. Não saio pq. Ano que vem vamos terceirizar a ferramentaria. Então não vale de maneira alguma a pena sair. Vamos abrir em 3 a terceirização da ferramentaria daqui.</p> <p>Surgiu uma oportunidade para mim agora de uma outra ferramentaria lá no Ipiriú. Mas para mim não vale a pena.</p> <p>- Em relação a retirada que vc. tem aqui, ela é compensatória, em relação ao mercado? como vc. vê isso?</p> <p>- É a mesma coisa; aqui eles não pagam muito mas lá fora tb. não.</p> <p>- A experiência que tenho é daqui, é 7 a 8 anos, não é muito não. nessa área vc. terá mais conhecimento, com 10 anos de trabalho.</p> <p>- Mas a parte que é necessária para a Unipol vc. domina?</p> <p>- domino. Aqui trabalhamos em 3.</p> <p>- nesse processo de 2 anos de cooperativa vc. notou alguma coisa que foi significativa? - Mudança teve, para melhor e para pior.</p> <p>Para melhor , acabou essa besteira de vir um dono, depois outro dono. Não sabia quem era quem. Daí um dono mandava para rua e aí vinha outro e dizia que não, pq. Era ele que mandava. Era complicado.</p> <p>Parte melhor o salário, a partir de julho o salário passou a sair normalmente, parcelado, mas normalmente.</p> <p>Vcs. Sabem agora como está a evolução. Antes não sabiam? Não;</p> <p>Vc. nesse processo ficou mais a frente?</p> <p>Não eu fiquei mais na retaguarda, mais atrás.</p> <p>- Vc. recomendaria a cooperativa para alguma indústria que esteja falindo?</p> <p>- Somente em último caso, se tiver outra alternativa, seria melhor.</p> <p>- Futuro?</p> <p>- Tem que saber levar; vai ter que saber levar melhor ainda. O que segura aqui é um</p>	<p>A falta do 13º e do fundo de garantia</p> <p>Comparação com o mercado de trabalho; terceirização da ferramentaria</p> <p>Insegurança na profiplast</p> <p>Salário em dia = normalização?</p> <p>Não aceita ,muito bem o modelo (cooperativismo)</p> <p>Coisas que não passam pela assembléia;</p> <p>Um grupo de 6 a 7 pessoas que segura;</p>

<p>grupo de 6 a 7 pessoas. Pq. dizem que tudo é decidido em assembléia; nada vai passar sem votação em assembléia, mas existem muitas coisas que não chegam na assembléia. A gente nem sabe. Antes era feita assembléia a cada 30 dias, agora passou para 60 dias.</p> <p>- Vc. participa do conselho fiscal? - Não participo, é um outro pessoal.</p> <p>- Gostaria de participar, dar alguma sugestão? Não, para mim não. - Vc. se vê como uma pessoa propositiva, ou fica no “deixa quieto” ? Vc. se vê como uma liderança, alguém que puxa discussões?</p> <p>- Não, não me considero. - Como vc. funciona no dia a dia, na escola vc. era diferente? Sim, era mais participativo. No começo fui até mais participativo aqui, mas como formavam um grupo de cima, decidiam fazer alguma coisa mas não saía. Não adiantava, acho . Então eu saí, não participo mais.</p> <p>- vc. se sente podado por alguma coisa? Não mas desmotivado.</p> <p>- Essa caminhada resultou atualmente de algo positivo, não?.</p> <p>Agora sim, mas até dias atrás estava negativo.</p> <p>- alguma proposta para deixar como aprendizagem? – Não;</p> <p>- Tens mais alguma coisa para dizer – Não. – Obrigada.</p>	desmotivado
--	-------------

7. Entrevista: G	
<p>Tens suas vantagens e desvantagens. No começo é difícil aceitar pq. Por trás dessa área toda tem o patrão, né. Ao mesmo tempo que vc. é empregado Tb. É o patrão. Que nem eu 20 anos trabalhando como empregado, fora o que trabalhei em outra empresa sem registro. Vc. sempre tinha com quem discutir teu problemas, mas atualmente vc. tem que resolver os teus problemas, não é fácil não. Vc. sempre era contra o patrão e agora vc. ser o patrão, é uma história complicada vc. fazer projetos, arrecadar dinheiro para comprar uma máquina, vc. pagar, o que existia por trás disso – sindicato, agora não tem mais, tudo tem que ser lutado sozinho, não é fácil, mas agora já estamos acostumados, temos dois anos, antes somente queríamos somente produzir , agora queremos construir algo para nós; tem que ser sustentável, sabendo que tem que saber pagar as contas, atender os clientes, em primeiro lugar as contas e os clientes;depois tipo nós. Antes não, era nós primeiro, não queríamos saber se o produto saía bem ou saía mal, ou se o patrão pagava bem; agora não, queremos saber se o cliente primeiro as taxas e depois nós. Isso é coisa que nós trabalhamos em grupo, um tem que ajudar o outro. Antes dava uma crise, pessoas eram mandadas embora, e agora na cooperativa não. No setor dos plásticos no final de ano tem muito serviço, as empresas contratam , mas quando chega uma crisezinha , eles mandam embora. Na cooperativa vc. é contratado e não é descartado.</p> <p>Cooperativismo é muito visto na agricultura, na indústria acho que a Unipol aqui é a única. Vi muito na TV. Em Joinville somos a primeira empresa Na profiplast somos únicos a cipla por exemplo.</p> <p>De negativo já enfrentamos muita coisa, greve principalmente polícia, desde 87 já</p>	

<p>enfrentamos muita coisa. Nesta guarita já dormimos para ninguém invadir a empresa.</p> <p>Quando ocupamos a empresa, foi o marco, mas daí começou...Tínhamos patrão, mas não sabíamos quem era, pq. Ele, LB - dono, passava procuração para outro quando a justiça apertava.toda vez que vc. vinha aqui sempre tinha outro patrão, foi desencadeando o processo acho daí começou o negócio do cooperativismo. Na nossa luta ai.</p> <p>Aí vi a mudança, que eu acho positivo.</p> <p>O lado negativo, vc. briga muito com a justiça ai a justiça que interfere, e geralmente decide pelo lado mais poderoso nunca decide pelo lado mais fraco.</p> <p>Como nós, estamos anos lutando e é muita gente; tempos atrás por ex. vamos no juiz, tenho audiência por estes dias , esse lado é ruim e daí o patrão tem muito dinheiro e não é cobrado, mas nós temos sempre que pagar em dia; os micros empresários tem que pagar em dia , nós pagamos certinho, e ele – LB, que tem dinheiro não precisa.</p> <p>Acho aqui que a justiça não apóia quanto deveria. Nós por ex. temos que pagar o aluguel em dia, e temos que sair daqui a 3 anos.Nós temos que trabalhar para pagar nós. Isto aqui vai para leilão e a justiça muitas vezes peca por causa disso. Temos direito de ficar 5anos , após vai tudo por leilão. Existem acionistas que tem a receber, um monte de coisas.</p> <p>A justiça leva muito tempo.</p> <p>- Mas vcs. Não são prioritários? – Não sei, dizem, mas não acredito muito na justiça.</p> <p>O meu pai Tb. Já passou por isso; numa empresa que ele trabalhava ele levou 8 anos para receber, minguaquinho pq. A empresa faliu.</p> <p>Se nós não tivéssemos virado cooperativa, não sei. Isso aqui já estava até invadido.</p> <p>A minha intenção, meu deus do céu, a minha idéia era invadir isso aqui e cada um pegar um lote para morar. Vc. sua trabalha e perde isso aqui e a polícia e a justiça te proibir de entrar.</p> <p>A justiça mesmo o patrão não pagando imposto a justiça parece que defende ele.</p> <p>Ele é o primeiro e depois nós. O lado positivo é que nós estamos trabalhando em grupo, nós trabalhamos primeiro para pagar os impostos e depois nós. Nós que já trabalhamos tanto. Não só para nós E Tb. Pelos outros que virão depois. Os colegas ajudam mais, vamos trabalhar mais, e batalhar pelos outros que irão vir, para ter uma continuação, contratar não só por contratar como o patrão faz, mas contratar para ficar. É para gerar emprego e ter estabilidade. Para ajudar.</p> <p>Mas Tb. Existem pessoas que são vadias, entram numa empresa e já querem ganhar igual. Precisam batalhar lá de baixo, como eu também comecei.</p> <p>Toda pessoa que começa de baixo, está bem hj. Começaram lá de baixo. As vezes acho que o patrão não deu valor pq. não construir, ganhou isso pronto, não administrava isso aqui, não participava de reunião que nem nós aqui. Daí não dá</p>	<p>Antes: contra o patrão</p> <p>Agora: vc. é o patrão: o que significa isso</p> <p>Pagar as contas, atender os clientes e depois a retirada para os cooperados.</p> <p>Época de crise: não pagava.</p> <p>Impostos e justiça frente ao crédito que eles possuem.</p> <p>Antes para os outros e agora para nós.</p> <p>Vestir a camisa da cooperativa</p> <p>Conseguir um terreno</p> <p>Já estamos acostumados cada um tem sua função, temos os grupos formados, o conselho</p>
--	--

<p>valor.,</p> <p>O que mudou: agora batalhamos para nós, para nosso valor; antes éramos empregado e batalhamos para outra pessoa, que não deu valor.</p> <p>Agora batalhamos para a gente; pq; ainda existe meia dúzia que ainda pensa como empregado, pq. Sair de um sistema, entrar no outro de uma hora para outra, como eu falei, pq, tem pessoas que não vestem a camisa da empresa, pq, muitos trabalharam 3 a 5 anos e desistiram, pediram a conta e desistiram outros batalharam como eu e ficaram.</p> <p>Eu vou até o final, acho que pois pior não vai ficar. Acho que a tendência é melhorar. Se a justiça ajudasse um pouco mais ou a prefeitura, para conseguir um terreno, como os políticos vieram aqui em eleições atrasadas. Depois somem e podem voltar, Eles prometeram ajudar nessa parte.</p> <p>A gente tem que colocar o pé no chão e resolver. Como falei no começo estávamos num lado e depois passamos para o outro, .é um baque, mas depois não é ruim, como falei agora já estamos acostumando cada um tem sua função, temos os grupos formados, o conselho Fiscal, tem o pessoal da ... – Vc participa do conselho fiscal? Não, Não participo, já falei para o Gilson que é o presidente, o Edson que é o vice, que para gente é difícil participa pq. é complicado pq. a gente trabalha à noite. Daí tem que estar ligado nas coisas, tem que vir de dia aqui, tem reunião, as vezes tem que sair da empresa. Pq. Trabalho a noite quando chego em casa quero é dormir. As vezes tem algum compromisso em casa para fazer. Por isso Tb. Não procuro mais estudar. Quando comecei a trabalhar aqui tinha a 8 série. daí comecei a estudar Mas é puxado, pq. meu serviço é na área de produção. Então é judiado. Não tem aquele descanso e a noite vc. chegava no colégio sem ar condicionado naquela época. No verão era judiado. Agora deve ter ar condicionado mas, naquela época...</p> <p>Eu já fiz tudo aqui, não sei mais como estou aqui. era ligado ao sindicato, mas o mais ruim é trabalhar a noite. O sindicato é bom, mas, quando a empresa estava na pior, sempre puxava para outro lado, sempre queriam outra coisa, não ajudavam, mais atrapalhou do que ajudou.</p> <p>- Vc. era ligado ao sindicato? - Não era ligado, mas apoiava; mas como eu trabalhava à noite é mais difícil; mas somente depois que o pessoal da Cipla que ocupou a empresa, aí ajudou bastante; nós tomamos as rédeas da situação. Pq. Antes quando somente estava o sindicato e o pessoal que gerenciava a empresa, vc. não sabia o que acontecia com a empresa, mas depois que invadimos tomamos as rédeas, vimos as contas, o dinheiro desviado, nós que estávamos na produção não sabíamos da realidade. Pq. Antes não tínhamos controle das contas, nosso pagamento, férias, décimo, era tudo parcelado, não tínhamos controle das contas, mas quando invadimos a empresa, formamos uma comissão, eu não participei da comissão, mas fizemos uma comissão para administrar a empresa, daí para não perdermos tudo, foi indo, foi indo...depois veio a justiça - com interventor. A justiça entrou com interventor e daí como a dívida era muito grande o jeito foi formar uma cooperativa. Mas está tudo na justiça; e, ainda vai demorar...</p>	<p>fiscal</p> <p>Antes não tínhamos o controle das contas, tudo era parcelado.</p> <p>Quando fizemos parte da comissão para administrar a empresa</p>
--	---

8. Entrevista: H	
<p>A Profiplast era um desastre mesmo, por último ninguém tinha mais motivação para nada né. Trabalhava mas não via uma perspectiva de melhora. Aí surgiu a possibilidade de cooperativa por Brasília. O Gilson e o interventor foi para Brasília, foi tentar recursos para a Profiplast tentar salvar e daí eles disseram que eles colocam capital mas o que acontece é que pode voltar para o antigo dono. Indicaram para o Gilson o cooperativismo. Daí Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego indicou a visita numa cooperativa no RS, a CTMC – Cooperativa de Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas, na área de metalurgia. Aí fomos para o Rio Grande do Sul em Canoas: eu, mais o Gilson e o Carlos que é ainda o nosso advogado fomos conhecer, visitar, porque nós não conhecíamos nada sobre cooperativismo. Leigo, fomos colher todas as informações com o presidente, ficamos 3 horas lá. Como é? Não pode demitir, se o cara não está trabalhando legal? O grupo tem que ver. Então tiramos todas as dúvidas. Não todas, né. A gente voltou e todos estavam ansiosos e na viagem para cá já viemos conversando e achando o único caminho. E daí na semana seguinte o Ministério do Trabalho e Emprego já veio aqui, fizeram palestra e aí entrou já o pessoal da Unisol, veio o advogado deles falando que a cooperativa é responsabilidade de todos, foi bem franco e aí ele falou que depende de nós, se vcs não nasceram para isso, não fiquem; ele falou que tem cooperativas bem administradas e tem cooperativas que os administradores não souberam levar a coisa, já foram também para a falência. Isso espantou alguns que saíram. Daí houve a transformação. A administração tem que ser séria, né. Tem meses, realmente ainda mais como a crise agora que vc. não teve retirada total com a crise que passou, quantos foram demitidos? Temos que pensar no futuro, né. Se fosse numa empresa tradicional, poderia eu ser demitido, ou outro funcionário qualquer, vamos cortar a folha. Mas não, na cooperativa não é isso. Veja o lado social da coisa, e pensando no futuro. Hoje com 2 anos e 2 meses eu não vejo trabalhar na CLT até estava comentando estes dias. Ontem ainda estava falando: Vc. olha para o lado e vê um chefe que está aí te olhando. Acho que cada um tem que trabalhar com responsabilidade.</p> <p>- Começaram com a cooperativa, analisando este processo de dois anos que vc. notou em relação as pessoas.</p> <p>- Bastante, em relação a salários mas existe uma minoria que tem a tendência de CLT ainda mais aqui no sul.</p> <p>- quantos sócios tem atualmente?</p> <p>- 62 cooperados e 3 funcionários ;</p> <p>- Porque a diminuição é questão de nova cultura... ou ... – É a cultura principalmente em Joinville. Por ser algo novo, tem medo, principalmente por acontecer algo ruim e ter que pagar com as consequências, mas posso dizer que 90% saíram por causa do medo, mas eu não tenho medo nenhum, no começo um ou outro teve uma boa oportunidade fora mas 90% foi por medo. No começo foi difícil para nós pq. ninguém entende de administração, o próprio Gilson não é formado em administração.</p> <p>- Vc. como vice presidente e coordenador da produção, o que sobressai em vc. para que fosse eleito como coordenador da produção. – Hoje, sou o coordenador da produção onde está o maior volume de pessoas. Na parte da produtiva, de expedição, é tudo sob minha responsabilidade e tem Tb. Gente dali que era Tb da área administrativa, que foi votado. E eles sabem que queremos fazer um trabalho</p>	<p>Comparação e visita entre cooperativas.</p> <p>Cultura de cooperativismo</p> <p>Início: insegurança</p> <p>Saber se relacionar: entender de contabilidade por causa do conselho fiscal</p> <p>Minoria não se sente cooperada</p> <p>Como funciona a questão dos pagamentos</p> <p>Financiamentos</p> <p>Empresa tradicional x cooperativa</p>

sério.

- vc. como coordenador de turno na Profiplast e agora da produção vc. mudou na forma de se relacionar?. - Antes era somente responsável pela produção do dia a dia e agora como vice presidente e coordenador da produção tenho que estar em contato com clientes, quando o Gilson não está aí - vem o pessoal dos bancos, ou empresas terceirizadas, a gente tem que estar mais aberto para falar com eles, pessoas externas. as vezes o cliente liga e pede para com o diretor ou o presidente, o Gilson não está, falar o dia a dia antigamente era mais concentrado na produção, hoje estou andando na fábrica e o fone sem fio toca para falar comigo. Acho que mudou bastante.

- vc. o que mudou teve que mudar em alguma coisa? Hoje tem o conselho fiscal, pega balanço, antes a contabilidade era terceirizada, agora temos que ter uma noção de contabilidade. Como pessoa, mudei meu jeito de tratar com as pessoas, uma vez vc. está falando com um e depois com outro. Saber lidar com as pessoas, não estourar com elas, nas reuniões de conselho, as vezes precisa chamar a atenção de uma pessoa precisa saber conversar com ela.

- nestes dois anos existe algo negativo ou que resultou em aprendizagem na parte relacional, ou atitudes conservadoras que tiveram que ser revistas. Vcs. Possuem 63 pessoas que estão cooperadas, todas elas se sentem como cooperadas?

. - Hoje uma minoria não se sente. Sei lá, atualmente 5% do total mas que já estão acreditando no pensamento.

- Existe algum fato relevante que vale o registro?

- Neste ano a crise pegou todos de surpresa e como tem pessoas, parentes e amigos nossos que trabalham em várias empresas e que resultou em muitos lugares países e mundo, em demissão. Nós comentamos isso em assembleia, o Gilson comentou que a retirada está sendo 80% na crise, mas não estamos demitindo. A crise gerou a que colegas e parentes nossos estavam sendo demitidos nas empresas da cidade, e ainda alguém reclama que pegou 80%? Não tem como, né? . Tanto que o tripé do cooperativismo e compromisso nosso é: pagar impostos, fornecedores e por último as retiradas. Pagamos em termos de imposto o IPI e o ICMS.

- vcs. Tem alguma meta para no futuro pagar o 13º e o INSS ?

- pagamos 11% atualmente de INSS. Existe como meta Tb. O 13ª, mas com outro nome, um bônus, repartição de sobras, isso no futuro. Nosso estatuto prevê. Mas dois anos na verdade, na Profiplast não tinha nem balanço, é muito pouco, mas em dois anos estamos caminhando para um balanço positivo.

Tem as sobras, o estatuto prevê a % que vai para investimentos,...

Tomara que consigamos colocar esta parte do estatuto em prática. Mas com esta saída da crise já está sendo considerável. Ai no ano que vem começando um ano enxuto, conseguiremos....

- Pessoas com pensamento oposto, qual é a postura de vcs.?

- Nós conversamos, quando sabemos quem é. Tem pessoas que tem o pensamento oposto, não fala, as vezes aparece nas atitudes ou comenta com o supervisor, e uma coisa importante é a participação nas assembleias que é um espaço de

<p>participação. Quando compramos a máquina a decisão é coletiva. Por ex. a máquina foi comprada pela UNISOL e nós estamos pagando para ela.</p> <p>- vcs. Já conseguiram financiamento do governo federal?</p> <p>- estamos tentando, estamos fazendo levantamento de dados, do projeto, pessoas estão nos ajudando; mas como estava falando na participação, nenhum lugar tem, no cooperativismo é o voto na assembléia de cada um é igual, desde o presidente até o cooperado de chão de fábrica e isso acho importante. Numa empresa tradicional vc. faz teu serviço e vai para casa.</p> <p>- e o compromisso das pessoas na cooperativa; - hoje temos um grupo de pessoas que acredita, pessoas que hj. Estão comprometidas pq. Do outro lado da linha está o cliente.</p> <p>- tens alguma coisa que gostaria de deixar registrado, achas importante?</p> <p>- consideras que o pegar junto é mais evidente do que na época da Profiplast.</p> <p>- muito mais pq. Atualmente eles perguntam se não precisa fazer hora extra. Em outra época , Profiplast, era o oposto.</p> <p>- considera esta forma de organização, cooperativa, e tem futuro?</p> <p>- sim, e tenho certeza do futuro.</p>	
---	--

9. Entrevista: I	
<p>- É bem diferente do que havia antes na época da Profiplast, que é a empresa anterior, quando passamos por um processo em que não havia pagamento de salário, o 13º era parcelado, o FGTS não era depositado, participação nula dos funcionários com relação a administração, dos objetivos da própria da empresa, o que ocorreu foi a falência da empresa, e a partir desse momento tínhamos conhecido superficialmente o cooperativismo, através da Unisol, tínhamos conversado com eles, puseram acreditamos que ali seria o caminho, já conhecíamos algumas experiências de ocupação de fábrica, algumas outras conversas porém o modelo que mais se aproximou, do que nós pretendíamos, nós, digo funcionários ainda da Profiplast, quando houve estas conversas em algumas discussões, próprias assembléias anteriores da formação da Unipol, na gestão do negocio mesmo , ou seja não ficar na espera de que simplesmente alguém nos ajudasse, que nós éramos capazes de administrar a empresa, quando ocorreu isso em setembro de 2007, primeiro que é um baque né, porque uma coisa é ficar esperando para receber mesmo de patrões ruins , vc. sempre ficava na espera, o que vem vc. faz, e alterou passou para que nós tínhamos que vender o produto, tínhamos que desenvolver o produto, entregar o produto foi um período difícil, com os clientes , e a maioria acreditou em nós do que na administração passada , então como eles tinham contato com nós enquanto pessoa na época da Profiplast, eles acreditaram em nós, então não teve problema em formarmos a cooperativa; quanto aos fornecedores alguns ficaram receosos, mas deram essa credibilidade a esse processo. e acabamos comprovando que era viável sim . Em setembro de 2007 iniciamos e o primeiro momento em resultado foi negativo em termos de balanço;</p>	<p>Início e a evolução neste dois anos da cooperativa</p> <p>Parcerias no início da cooperativa</p>

<p>no segundo ano, em 2008 já alcançamos o resultado positivo, houve superávit, sobras, e daí investimos em maquinário; em 2009 apesar da crise mundial caminha para o resultado ser positivo tb.</p> <p>- na época vcs. Tinham que comprovar que o modelo era possível.</p> <p>quais parceiros, ou órgão tiveram uma relação positiva com a Unipol?.</p> <p>- na época já estávamos em intervenção e na própria intervenção, tínhamos uma relação com o Juiz Dr. Minatti, ele foi sensível ao nosso processo, e nos conhecia da época da intervenção e conhecia nosso trabalho; a Unisol tb. foi decisiva Tb. Para nos apresentar o modelo e mostrar que não estamos sozinhos, pq. A Unisol é uma central de representação da ec. Solidária que tem 400 empreendimentos nessa rede, algumas empresas recuperadas. Como é o nosso caso.</p> <p>O próprio Dep. Carlito, ajudou até como Profiplast com passagens para irmos em Brasília, pois não tínhamos verbas para isso..</p> <p>- Quando vc. fala em empresa recuperada e em empresa com autogestão. São concepções diferentes? A gente entende que empresa recuperada pode ser igual a outras empresas, mas autogestão nem todas tem, a nossa é empresa recuperada com a autogestão. A autogestão na cooperativa foi formada somente por ex funcionários da Profiplast; no momento de adesão era necessário isso, não teriam outras pessoas; só poderia ser assim. Atualmente já está aberta.</p> <p>Mas o que caracteriza por pertencer a Unisol é a autogestão, uma cooperativa autogestionária. – Nestes dois anos houve alguma evolução?</p> <p>- A evolução maior é claro que é um processo, a questão das assembleias. . A própria assembleia, inicialmente eram mensais e agora é bimestral por definição do próprio cooperado, até PP tem um custo com publicação no jornal, a convocação, e a própria assembleia é um processo desgastante, são 2 a 3 horas numa assembleia. Nós propomos resolver algumas questões, durante o próprio processo, definindo reuniões com cooperados mensalmente ainda estamos até definindo isso ou a cada 45 dias ou quando necessário. Mas assembleias se mantém bimestrais. Essa possibilidade de vc. votar, se expressar, claro que há ainda um processo, as pessoas ficaram caladas durante muitos anos, então não é de um momento para outro simplesmente que vc fala: eis aqui uma assembleia, que as pessoas vão começar a falar muito, não mas se vamos comparar a primeira assembleia para a última que aconteceu em outubro, houve uma evolução enorme; as pessoas se expressam, falam, - conseguem propor? - as pessoas conseguem propor, isso acredito foi um ponto fundamental, tem outro, foi até a própria abertura de vagas internas, estávamos com 99 e agora são 60 até por uma mudança, até pq. ser cooperado não é um processo simples. São responsabilidades tremendas que se tem outras, são oportunidades de trabalho que as qualquer pessoas tem, se disponibiliza ir para outra empresa, mas foi da abertura dessas vagas para o pessoal interno, então pessoas da produção que na outra empresa tinham oportunidade zero de ascensão, hj não, começam numa área comercial, como na própria zeladoria, se passa para a fábrica, recebendo uma retirada maior, passando por treinamento, cursos que talvez outras empresas são básicas, mas como na nossa cooperativa, é um curso gratuito em informática gratuito, um curso de custos para todos os cooperados, através de s numa parceria pela Unisol, reforço o papel da Unisol pq é inegável a participação deles aqui neste processo. Então eu acredito que foi uma maior valorização do ser humano. A própria crise</p>	<p>Gestão x autogestão</p>
---	----------------------------

<p>mundial onde empresas de porte ou até de pequeno ou média, fizeram demissão em massa, aqui não houve até pq. aqui é por causa do perfil da cooperativa, todos são sócios daqui, mas mesmo na época tínhamos 2 empregados contratados nós os mantivemos, e fizemos questão de eles ficarem com salário integral e não os demitimos, tendo os cooperados com retiradas de 80%, até uma forma de valorizar, o pensamento é no negócio, a gente precisa investir na viabilidade do negócio, isso é inegável, mas o ser humano é valorizado, isso é acredito que é incontestável, existe um tratamento mais digno, um tratamento mais cordial, não há explosões, não há gritarias aqui não há tratamento de forma não cordial agente bate sempre nessa tecla nas próprias assembleias, pessoal vamos ter um cuidado, vamos ter um tratamento que é um momento de cobranças, tem momento que é difícil, tem cobrança do cliente tem uma cobrança minha,mas acredito pelo que a gente passou na empresa anterior, mas pelo que a gente passou, é diferente a participação de todos nas decisões.</p>	Gestão x autogestão
<p>A nossa preocupação hj. acho que vamos ter outro curso de cooperativismo no início de ano, de não esquecermos de nossa base onde nós viemos; pq. existe uma tendência nas empresas recuperadas que tem este caráter mercantil, de vc. esquecer de onde veio. De repente os bons resultados contribuem para a gente se transformar num capitalista tradicional, de explorar mão de obra. A gente não pode esquecer disso, Aqui o lucro não é o fim, e sim resultado positivo, que é um meio para melhor as condições do pessoal aqui, interno. Até ter uma participação mais forte para melhorar a comunidade, existem alguns projetos, alguma coisa tem avançado dois anos é muito pouco tempo. Em alguma coisa, mas ainda é muito cedo, é difícil de extravasar, com os filhos de cooperados, as vagas que surgirem serão para os os cooperados, os filhos dos cooperados. Estamos com um processo agora na gestão de pessoas, que é uma filha de cooperada virá trabalhar conosco. Até conversando isso aqui com a Josi, responsável Tb. pelo setor pessoal, falei da importância disso até já que a mãe dela trabalha na fábrica, repassar um pouco o que o administrativo sempre existe uma briga e a fábrica qual é a pressão que se vive e pq. não dá disponibilizar tudo, pois caso contrário a viabilização da empresa vai para água abaixo até pq. nós somos os responsáveis pela empresa, não adianta pagar retiradas exorbitante pois estaremos cometendo os mesmos erros da Profiplast. Pq este erro nós já tivemos uma boa escola e não queremos repetir.</p>	Assembleias
<p>- VC. como pessoa teve que se reinventar?</p> <p>- Sim, o grau de responsabilidade foi muito grande que faz a gente se reposicionar. Existe uma questão que a gente talvez achasse que fosse mais fácil determinadas coisas, e não foram. A empresa é boa vamos entrar pq não vamos desviar dinheiro, mas vimos que não é bem assim. Ser administrador de uma empresa não é fácil, Algumas coisas no início, teve muitas discussões no inicio ainda, contaminados por fofocas, que intuía demais para determinando comentário e vc. tem que entender que fazem parte do processo, tem que verificar o que é bom e mas que de repente vc. começa valorizar uma determinada atitude,equivoca minoria, que não tem contribuição para o negócio, claro vc. tem que ver se isso não é cte. Se não for, as vezes é sangue quente. Deixa pra lá que amanhã é outro dia.vc. tem que considerar as nossas atitudes desde a diretoria até o chão de fábrica ,o que é importante fundamenta para a empresa, nós mesmos começamos a repensar qual a nossa maneira de agir. As últimas assembleias, principalmente as últimas 4, não que as outras foram ruins, começamos a pensar mais como grupo olha temos desavenças sim, temos formas diferentes de pensar, porém temos que unir as nossas diferenças nas reuniões e assembleias a gente procuramos nos acertar até</p>	O que é ser cooperado
	Rede Unisol

<p>evitar de externalizar determinadas situações, de colocar para fora que ocorrem em qualquer empresa, coisas que ocorrem em outras empresas talvez aprende com o mundo do capitalista tradicional que se cercam e se fecham e divulgam os números que acham interessantes. A gente começou a trabalhar um pouco isso Tb. Roupa suja e problemas começamos a lavar em casa, não que seja uma série de problemas ou que não tenha que trabalhar isso, mas acho que qualquer situação que ocorrer um problema que vc. leva para fora começa levar uma imagem ruim do que não é ruim, e daí vc. que está construindo e começa falar mal da própria casa. Houve um processo de revalorizar, nós sermos valorizados, foram muitos anos de desvalorização desde falta de formação, treinamento, de não se valorizar atitudes. No início da cooperativa isso aparece. Neste dois anos, nesse segundo começamos a nos valorizar, que somos importante, claro que estamos num momento econômico que é bom, que facilita, retiradas integral, máquinas tocando, faturamento em patamares acima do ponto de equilíbrio, vc. pagando todas as suas contas, isto não dá para Tb. não dá para dissociar ser solidário e economia Vc. tem que caminhar os dois juntos. Então caminhando dessa maneira, os dois juntos, vc. constrói uma sociedade diferente, participativa e que seja como modelo para a região e outros lugares. Que a Unipol hj. já é referenciada, valorizada, nas reuniões da Unisol como modelo isto valoriza a cidade que a Unipol está, o estado que vc. está.</p> <p>- Comparando os dois modelos: Profiplast e UNIPOL...</p> <p>- No modelo anterior era separada a parte da produção da administrativa. Na empresa anterior como gerente, eu participava de alguns números somente, na área de processos mais voltada para a produção, no processo de intervenção e na Unipol a gestão é como um todo, a Unisol ajudou dando um respaldo com visitas a Uniforja e que te dá mais tranquilidade de trabalhar. Agora, sinceramente em uma ano e em dois meses nós fizemos mais do que 10 a 12 anos de empresa na forma como se vinha, e com atitudes que não eram tão mirabolantes. Simplesmente não gastar mais do que não tem, investimos em equipamentos, compramos 2 máquinas, extrusora, coisa que não acontecia em 20 anos, investimos em ferramental, treinamento do pessoal, volto a falar, a participação na assembléia, treinamento em cursos, começaram a vislumbrar uma outra situação.</p> <p>Por mais que o pessoal tenha alguma dificuldade de entender um processo de curso mas se ele joga uma peça fora que corresponde a R\$0,10, que vai todo dia, sabe que agora sai do bolso de cada um, x por 60 cooperados uma preocupação muito maior assim como havia descaso na empresa anterior, havia descaso Tb. Com os empregados Tb. Não era deles. Atualmente é um processo mas notamos uma preocupação muito grande com o dinheiro que sai para onde está indo. Como a empresa temos uma questão na área de trabalho, junto ao judiciário a nota fiscal ela não faz nada por fora. O compromisso ético, é importante que isso Tb. Trás os valores para dentro da Unipol.</p> <p>- como fica a certificação e a ética na hora de disputar o mercado?</p> <p>- se vc. olhar pela ótica do dinheiro, o forro é conhecido no mercado, que tem grande mercado, se comenta no mercado a venda sem nota, e a gente viu que não tem como concorrer, não temos como trabalhar, para nós sairia por R\$ 15,00 o metro quadrado e no mercado sai por R\$ 7,00 ou R\$ 8,00; não é competitivo, não tem como concorrer. Agora tem a linha industrial cliente de grande porte precisa de uma grande quantidade, NF, certificação e Tb. Segue a linha ética, o nicho do</p>	<p>Cooperado x empresa – demissão na crise</p> <p>Tendência do cooperado virar capitalista</p> <p>Fofoca, valorização das pessoas</p> <p>Estratégia externa</p> <p>Questão ética e o acompanhamento do dinheiro</p> <p>A separação da administração da produção no modelo anterior</p>
--	--

<p>mercado da Unipol é esse.</p> <p>- e as esquadrias?</p> <p>- As esquadrias para a Unipol teria que fazer um grande trabalho de marketing, investir ferramental, ferramental, existem empresas de porte que fazem esquadrias e que segundo algumas informações hj. segundo o mercado, no início até tiveram prejuízo mas hj conseguem ter um produto no mercado. Para a Unipol exigiria grande investimento de estoque e como temos falta de capital de giro estaria fora. Estamos em stand by.quer dizer não é um produto que está fora.</p> <p>- E fornecer para as obras do PAC, ou minha casa minha vida?</p> <p>- Pode ser mas nisso temos que os arquitetos ou engenheiros do projeto definirem isso no projeto o que vai ser utilizado este tipo de esquadria. Atualmente n/ao temos isso. A Unipol tem uma linha de tubos, hj. trabalhando pouco, temos o ferramental a ser feito. Só que competir com as grandes que trazem MP em containers de fora pagando preços muito inferiores, bem menores que pagamos. Acabou sendo o nosso foco a linha industrial, na verdade são volumes menores a grandes não entram pq cada cliente tem um perfil por isso são mais empresas de médio porte que estão nesse mercado. Ate para a China entrar nesse mercado pq. Cada cliente tem um desenho de perfil. Vc. não tem empresas de grande porte. Geralmente extrusão de perfilados e empresas de médio porte;</p> <p>A grande questão nestes dois anos é que tem momentos parece que faz pouco tempo e em outros momentos parece que foi uma grande jornada; conquistamos muita coisa nestes dois anos, imagine uma empresa falida que tem uma história do grupo B.</p> <p>Futuro? É uma conquista muito grande, as pessoas que estiveram e estão aqui a gente sabe que é trabalho, tem uma situação que é obvio, que não é caridade, por tudo que passaram aqui o envolvimento com a empresa Unipol, com as pessoas, a oportunidade que se dá para as pessoas construírem algo melhor, é louvável, é algo de emocionar sim. Para muitos que aqui trabalham, não dá para generalizar acho que é um trabalho diferenciado, acho que é uma paixão grande, um amor enorme, do que aquilo que a gente está construindo e o que se pretende construir acho que é uma coisa maior, por ex. políticas públicas voltadas para o movimento não como caridade, mas é uma forma diferenciada de trabalho, gera emprego, gera postos de trabalho, gera benefícios ICMS para a cidade.Hj o que a Unipol fatura gera impostos para a cidade e país, Infelizmente não se tem ainda um trabalho tão forte voltado para isso</p> <p>Para este país, na Linha da economia solidária ainda é um tema novo, é a mudança da lei de 1971 que não atende o movimento, não fala em trabalhador e não responde pelo que aconteceu nestes últimos anos. Não atende o trabalhador e não cooperado. Estamos num parque fabril que não atende a Unipol, pois pelos seus produtos e linha não se encaixa neste espaço, tão defasada e tão decadente. Podemos ficar aqui mais o tempo que atualmente é de 5 anos, é renovável mas, se tivéssemos condições sairíamos hj daqui, pois aqui é um espaço que deixou algumas marcas em nós. E nós não somos mais a empresa anterior somos uma empresa nova num lugar que não é propriedade sua. Estamos gestionando junto a prefeitura um espaço para conseguirmos sair daqui. Esta estrutura é ruim até para conseguir novos clientes, que se vc. não tiver boa pontuação nos produtos e</p>	<p>As funções não terem comunicação entre si.</p> <p>Ética, certificação e valores.</p> <p>Foco da produção</p> <p>Futuro</p> <p>Unipol x justiça</p> <p>Ética, certificação e valores</p>
--	--

<p>clientes quando chega na hora de avaliar os prédios vc. perde.</p> <p>A participação de uma central. A Unipol se posiciona perante uma rede que tem parcerias internacionais. Ontem mesmo chegando de Curitiba o governo de Moçambique, na parte de habitação, querendo se aproximar do governo para levar o cooperativismo junto a Unipol e isto é Unipol Tb. É outro patamar de diálogo, até com a prefeitura.</p> <p>- A articulação e mobilização contribuiu em qual momento crucial para vcs?</p> <p>- Foi no início quando ocupamos a fábrica o juiz inicialmente estava tendendo para os patrões; mas após conversa com ele nós conseguimos reverter em nosso favor. Foi fundamental pq. As dívidas eram impagáveis e sem isso, não teria condições de preservar as máquinas, o local. O prédio da frente que está em péssimas condições, futuramente vamos colocar as máquinas deste prédio em outros lugares. A empresa vai ficar num local mais adequado A Unipol agradece muito a justiça por este olhar. Porém eles Tb,. Agradecem por ter essa cooperativas . Temos recebíveis da massa falida. Para nós é bom isso.</p>	<p>Foco da produção</p> <p>Futuro</p> <p>Unipol x Justiça</p>
--	---

10. Entrevista: J	
<p>- teve algumas questões de acomodação, no sentido de perceber o papel de cada um e o que é ser cooperado, e diferença de trabalhar no “chão de fábrica” e na direção da cooperativa.</p> <p>Vou falar da questão sobre feriados. O pessoal se sentiu bastante excluído, das medidas que estavam sendo tomadas, sem consultar a fabrica, então eles se questionavam, se eu sou sócio e estou dando o mesmo valor de capital integralizado, porque que eu sou diferente deles? Porque que eu não posso opinar. Então, quando agente fez aquele questionário no final do ano passado, o que mais foi apontado foi essa questão, do porque eles serem excluídos, de acharem que está a mesma coisa que a profiplast, de dizer que eles não estavam sendo consultados, ainda mais com essa questão de eles se sentirem mais integrados com a cooperativa, ai foi falado que em todos os feriados, os operários tinham que trabalhar, porque por ser cooperativa não tinha mais feriados, que por ser sócio os operários tinham que trabalhar, principalmente no início o pessoal não tinha essa cultura.</p> <p>A outra questão que foi discutida bastante foi a parte do refeitório, agente tinha refeitório próprio, e como nosso ramo não era alimentação agente tinha um custo muito alto pra comprar os alimentos e todos os acessórios necessário para funcionar a cozinha, sem contar a manutenção que tinha com os equipamentos. Então agente começou a ‘variar’ e verificou que não estava sendo viável, principalmente em questão de custos para a cooperativa, mantendo na cooperativa um refeitório próprio. Inicialmente contratamos uma empresa terceirizada, mas mostrou serviço de baixa qualidade, e acabamos encerrando o contrato com eles, e optamos pelo serviço de vale alimentação. Com isso, claro, as pessoas estavam acostumadas, os cooperados que trabalhavam naquela área, não queriam se desligar da área, porque era muito cômodo e não queria sair dali e ir para produção, mas daí agente acabo acabou chamando eles, sentamos com eles e mostramos uma planilha com todos os custos e acabaram aceitando e indo para produção. Hoje elas comentam que foi a melhor coisa que aconteceu pra elas como cooperadas, são</p>	<p>Questões em que houve mudança de cultura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trabalhar em feriado; - aplicação de questionário para levantamento de opiniões; - adequação de custos x regalias (?) (refeitório) - mexer na comodidade (refeitório – produção) - gestão fechada: discutir com os cooperados a crise; - estratégias para reduzir o custo frente a crise; - implantação do conselho;

<p>mais valorizadas, tem um salário melhor, são reconhecidas aprenderam outra função.</p> <p>Muitas estratégias foram tomadas agora devido a essa crise, pra redução do custo, como agente não pode reduzir o quadro, tem que mexer em alguma forma nos custos da cooperativa, então uma forma encontrada foi ou manter o que agente tem e reduzir os custos ou a retirada, não temos lucro, tem a retirada.</p> <p>Então no começo, o maior problema foi esse, dessa gestão que ela era muito fechada, poucas pessoas que decidiam, e quando passava essa informação para os demais cooperados tinha resistência, estavam se sentindo excluídos. Hoje, depois de 2 anos, com toda essa mudança, com todo aprendizado que agente foi tendo, foi conhecendo, fazendo curso sobre cooperativismo, agente foi ver que não era esse o caminho, todos tem a mesma igualdade, não tem um que vale mais que o outro. Hoje a forma é muito mais participativa, o conselho antes de levar alguma questão pra assembléia, costuma entrar em contato com a fábrica, ver se gostam da melhoria, se tem alguma sugestão, e quando leva para a assembléia, já leva uma coisa semi-aprovada. Tem o conselho de administração, que a duração dele dura 4 anos, tem o presidente, vice-presidente-tesoureiro, secretário e um conselheiro. E o conselho fiscal, que funciona como um órgão regulador e fiscalizador, se o financeiro está pagando de forma correta, se está fazendo os registros corretos.</p> <p>Tem comissões, reuniões mensais, após turno, os cooperados a Isa leva alguns temas pra elas, como o que vocês acham, como está sendo apresentada a assembléia, se ta bom assim, se precisa melhorar, o que tem de sugestão, eles participam melhor dessa forma, porque eles estão no grupo deles, tem melhor convívio, e se sentem mais a vontade para falar o que pensam. Tem melhores resultados do que a própria assembléia, como na questão de saber o que eles pensam, saber o que eles querem que melhorem, eles na assembléia é muita informação e eles acabam ficando com vergonha, ou com medo, de eles darem alguma sugestão e outro colega o criticarem, tem muito proveito.</p> <p>A tática que ele usou para falar com os outros operários, é na assembléia, falar primeiro os pontos positivos, falar que está bem, de quem que é o mérito? É meu ou de todos?e quando a cooperativa vai mal? De quem que é o mérito? É devido a minha pessoa ou devido a todo mundo? Daí eles dizem que também é de todo mundo.</p> <p>Nós tivemos um problema só, de um funcionário ir para assembléia, ela usava o celular indevidamente, tinha problemas com horários, daí foi pra assembléia, e a foram só 3 votos de diferença entre ela sair e ficar, daí ela usou o recurso de que estava grávida, que nenhum outro emprego aceitaria ela grávida.</p> <p>A portaria hoje é o nosso setor mais critico, principalmente porque eles fazem cabeça do restante dos cooperados, como ali eles ficam antes de entrar para a fabrica, quando eles querem reclamar, fofocar, ali é um prato cheio né? Porque daí eles espalham, daí levam pra fabrica, vão lá fazer a cabeça daquela pessoa.</p> <p>Tem, só que houve essa mudança na profioplast. O vice presidente que é Edson, ele era operador de máquina, daí ele foi se tornando um líder, e agora ele é o vice presidente e coordenador da produção.</p> <p>Tem uma menina que trabalhava a 12 anos na área produtiva, daí ela foi chamada</p>	<p>Ouvir as sugestões;</p> <p>Estratégias de participação:</p> <p>Ética x amizade</p> <p>Setores retrógrados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fofocas; - poder paralelo? - promoção interna; - agüentar a pressão
---	--

<p>pra trabalhar no RH, só que acabou não agüentando a pressão e pediu pra sair.</p> <p>Quem tivesse querendo sair por vontade própria, mas não saiu ainda por causa que não tem seguro desemprego, e por ainda não ter arranjado outro trabalho, na penúltima assembléia, propomos que aquele que sair por vontade própria, nó pagamos 2 meses de retirada como seguro desemprego. Seis pessoas saíram.</p>	
--	--

11. Entrevista K	
<p>Como empresa é bom, quando ela tava bem é bom, segurança em empresa agente nunca tem, mas como cooperativa pra nós, agora é melhor, como empresa quando ela ta indo pra trás agente não tem participação pra ver o que está acontecendo, o que que estava por trás que estava levando a empresa a quase fechar. Pra nós cooperativa foi a saída, porque agente batalhou muito pra chegar até a cooperativa, porque eles não queriam abrir mão, eles estavam levando o que agente fazia, agente trabalhava e eram eles que lucravam.</p> <p>Hoje agente participa do que ta acontecendo, sabe quando ela está bem, quando tem uma dívida, se estão pagando.</p> <p>Até um tempo atrás agente tava com mais dívida, agora não estamos mais com tanto assim, agente fica participando de tudo. Pra mim como cooperativa é bem melhor, nesse ponto ai, sem dizer que se agente ficasse como profioplast agente estava já sem emprego, tava tudo fechado já, estavam levando tudo que agente tinha. Minha experiência na profioplast e na cooperativa, eu me sinto melhor na cooperativa, hoje eu digo pro pessoal novo que eles vão ver muita coisa boa, pra mim eu tenho pena de não chegar a ver quando ela estiver lá em cima, porque a hora que tiver as maquinas, tiver um galpão, começar ela a dar lucro, e nesse tempo eu acho que eu não vou mais estar ai.</p> <p>Até agora eu sinto que o pessoal está mais unido, pegam mais junto, os que ficaram e aceitaram a cooperativa estão mais unidos, os que não gostavam ou que não estavam se sentindo bem creio que já saíram.</p> <p>Agente teve no começo da cooperativa, agente teve pessoas que vieram ai dar palestras sobre cooperativa, o que que era cooperativa, como que ela funciona. Tudo isso pra nós foi bom, porque agente ficou sabendo o que que era a cooperativa.</p> <p>O que nós passamos aqui como Profiplast eu não desejo pra ninguém, mas eu acho que como um exemplo de muitas que já fecharam, não tiveram a coragem que nós tivemos, não tiveram o pessoal na frente com coragem, entende? Tem que ter um cabeça, e nós tínhamos um cabeça aqui, que é o Gilson, agente quer trabalhar direto né, não clandestino, foi uma porta que se abriu. Foi batalhado, talvez não nós aqui dentro da fabrica, mas os que tavam fazendo, correndo atrás, batalharam muito. Se não fosse a cooperativa nós estávamos também desempregados.</p> <p>Nesses dois anos eu estou mais calma, mais tranqüila, antes eu não estava.</p>	<p>Participação na gestão</p> <p>Aposta no futuro</p> <p>Coragem</p> <p>Cooperativa como alternativa ao desemprego ou manutenção dos postos de trabalho</p>

12. Entrevista L	
Dentro da profioplast, esses 3 anos que eu passei aqui, foram 3 anos difíceis, porque	

<p>aquele envolvimento, toma empresa, para empresa, e depois que não teve mais jeito, que foi a falência, aí agente se reuniu e achou melhor abrir uma cooperativa, porque o trabalho continuava, porque todo mundo que tava trabalhando ia ficar desempregado. Então era uma solução para nós, e eu creio que foi uma solução bem tomada, porque continuamos a trabalhar, temos o nosso emprego, muitos saíram porque quiseram. Eu creio que a cooperativa foi uma maneira bem inteligente, certo que no começo nada é fácil, agente começou do nada praticamente. Mas com o passar do tempo agente tá assimilando o que é cooperativa.</p> <p>Quando agente tem o patrão tem um patrão a responsabilidade é uma, quando agente é o patrão aí já é outra. Porque quando agente trabalha numa empresa normal, deu a hora agente vai embora, chega em casa dorme, tranquilo, no outro dia tu levanta para trabalhar. Quando é uma cooperativa, muitos podem dizer que não, mas eu já me preocupo, porque se você tem um ‘molde’ pra entregar e não foi fabricado agente tem que se preocupar, porque tem que entregar pra poder entrar o dinheiro, dependemos desse dinheiro para sobreviver. Nós temos que vender para sobreviver.</p> <p>Muitas pessoas não assimilaram o que que é uma cooperativa e acabaram saindo, mas eu creio que agora o pessoal que nós temos já está mais maduro, acabaram compreendendo, um ou outro talvez ainda tem dúvida. Porque a cooperativa, no meu modo de vista ela é uma união de trabalhadores. Temos uma diretoria boa, bem escolhida, lógico que ainda falta muita coisa, mas nós vamos chegar lá.</p> <p>Eu creio que, hoje se alguém vier dizer pra mim que a nossa empresa tá mal, que tá indo a falência, eu daria a idéia que nós tivemos, de virar cooperativa, porque é uma maneira de a empresa não ficar fechada. Só que tem que entender, agente é acostumada numa empresa a chegar o final do mês e ter o dinheiro certo, uma cooperativa nem sempre, graças a Deus agente tá recebendo certo, as vezes em duas vezes, mas tá levando, estamos recebendo. Mas na verdade, se uma cooperativa disser que esse mês não vai ter, nós temos que entender que não entro lucro, como que é vai pagar? Nós cooperados temos que estar preparados para uma crise, olha esse mês não está bom, estamos passando por uma crise, nós vamos só pagar 50%, 40%, nós temos que aceitar e batalhar para sair desse negativo.</p> <p>Se a profiplast fechasse né, e nós estivéssemos desempregados, na minha idade na época eu já tava difícil, pra arrumar outro emprego, pra ganhar o que nós estávamos ganhando, a cooperativa já foi uma cooperativa desde o começo, porque ela manteve o salário, porque talvez se nós saíssemos daqui e fôssemos para uma outra empresa, talvez o salário não seria o que eu estou ganhando hoje, to contente, não tenho décimos, essas coisas, mas to contente. Acho que tem futuro, o governo devia dar bastante espaço para a cooperativa, porque é uma maneira de ‘aguentar a vida’(?).</p> <p>O governo devia dar mais apoio, acho que os impostos estão muito alto ainda, devia dar mais apoio, nós temos uma experiência meio ‘única’ aqui que é a massa falida, eu acredito que se o governo desse mais apoio para outras empresas que foram a falência, com maquinário essas coisas.</p> <p>O que nós precisamos é arrumar um local nosso, é comprar um terreno, construir, comprar máquinas, por isso que eu digo que o governo devia abrir mais, pra gente ter mais condições de comprar com prazos melhores, o imposto da cooperativa é muito alto. Então acho que se o governo desse um apoio melhor talvez melhorasse não só pra nós, mas pra todos.</p> <p>Se continuarmos unidos como estamos, com a diretoria que nós estamos, agente vê que estão batalhando, que estão fazendo alguma coisa pela cooperativa, então agente só tem a trabalhar e esperar o resultado.</p>	<p>Processo de ser um cooperado</p> <p>O que é ser cooperado</p> <p>Auxílio do governo</p>
--	--

13. Entrevista M	
Até pela mudança de cargo, eu acho que tá melhor agora, antes eu fazia controle de qualidade, se eu ficasse no controle de qualidade ou viesse pra produção, hoje eu estaria contente do mesmo jeito, eu trabalhava a noite, daí passei pra tarde, bem	Tratamento melhor Faz parte do conselho principal

<p>melhor agora, e assim, o modo de tratar agora ta bem melhor. Agente vê a transparência do negocio, tem a assembléia agora, eu também faço parte do conselho 'principal', eu e a josi, então agente acompanha bastante, antigamente agente não tinha nada, porque eles sonegavam tudo.</p> <p>Na minha opinião agora ta ótimo, pra mim tá bom, comparando com a outra pra mim ta show de bola, era ruim trabalhar, tinha gente que não fazia nada, era pagamento bem parcelado, aqui cada vez ta ficando melhor, agente ta começando a conseguir comprar maquinário nova.</p> <p>Cada situação é uma situação, a que eu mais guardo é que quando começou tava tudo meio perdido, porque era uma situação nova para todo mundo, e agente como é líder agente sabe que o pessoal já ta cabeça firme.</p> <p>Agora agente está indo bem, estão pagando integral. O bom é que as pessoas também sabem se vai bem ou não. 15 20 dias antes é avisado que a previsão é sair (salário) 80% depois do dia 6, isso é bom, na fábrica antes não tinha isso.</p> <p>As máquinas da antiga empresa, nós decidíamos qual que nós queria que ficasse, as que agente não queria ia para massa falida.</p> <p>No começo tinha que ter cabeça boa pra agüentar, pra agüentar o turno das 13h30min as 22hrs. No caso de ser líder tem que cuidar, não pode ser nem demais nem de menos, nem muito áspero nem muito 'sensível' se não a turma mete bala. Na verdade agente tem que ter um limite entre grosso e fino.</p>	<p>Início todos meio perdidos – situação nova</p> <p>O bom é que as pessoas também sabem se vai bem ou não</p> <p>Limite entre o grosso e o fino tratamento</p>
--	---

14. Entrevista N	
<p>Um ponto que eu aprendi muito sendo cooperado foi ver o lado do outro, agente se coloca um pouco no lado do outro né. Nem sempre né, o outro já sai de casa com problema, e agente não ajuda né, daí agente conversava, via o que que estava acontecendo. Tenho mudado bastante nesse sentido, eu mesmo já percebi que eu mudei.</p> <p>A questão do relacionamento é muito importante e tem que ter, porque se não, não funciona como uma cooperativa. A cooperativa é bastante diferente de uma empresa, onde têm tantos que mandam e outros tantos que obedecem. É claro que eu tenho minha opinião, não vou chegar aqui e dizer que isso ta errado, mas tipo assim, agente tem voz pra falar, tem opinião.</p> <p>Do Gilson, eu acho uma pessoa muito competente, o fato dele ter no inicio encarado de frente, talvez se ela não tivesse ido lá na frente, metendo a cara, talvez isso não existisse. Tem que ter pessoas que tem comando, mesmo sendo uma cooperativa tem que ter alguém que tenha uma visão melhor que nós, agente não vai saber o que fazer lá na frente, e pra mim o Gilson foi uma pessoa muito importante, ele deu a cara dele, ele se meteu na frente, foi ele que buscou outras pessoas para ajudar, até no começo assim, foi falado muito dele, por não conhecerem melhor ele, mas agora o Gilson é uma grande pessoa que temos aqui dentro.</p> <p>Acho que a cada assembléia que agente tem, agente muda, a primeira assembléia era uma briga, eu acredito que seja porque agente não entendia ainda como era uma cooperativa, agente sabia que era uma cooperativa, mas agente não trabalha como uma cooperativa, agente pensava 'não, porque ele ta lá, ele que manda, ele que fala', mas com o passar das assembléias, foi sendo mostrado, foi explicando, agente foi mudando, todo mundo mudou um pouco.</p> <p>Eu acho que a assembléia é muito importante porque, eu vejo assim, por exemplo, tem aquele que não participa, e na outra semana que passou a assembléia ele fala,</p>	<p>Relacionamento</p> <p>Liderança do presidente da cooperativa</p> <p>O papel da assembléia como espaço de reflexão e crescimento</p> <p>Superação da crise na cooperativa</p>

então eu acho que a assembleia é importante porque lá agente tinha o espaço, quer falar, fala diante de todo mundo, o espaço é livre, tem direito de falar o que pensa, o que quer, não importa se é certo ou se é errado, tem a voz de falar. Nas assembleias que foram acontecendo agente foi mudando, conhecemos melhor o Gilson, falando o que acontece o que não acontece, mostrar o balancete dos últimos 3 meses.

Eu só gostaria que ano que vem que fosse melhor esse ano não foi devido à crise, mas graças a deus agente chegou final de ano todo mundo empregado, recebendo salário.

ANEXOS

ANEXO A - Imprensa - Venda para a fundação kairós.

Joinville Profiplast em greve

Por imprensa@cipla.com.br 05/10/2005 às 02:29

Trabalhadores da Profiplast em Greve Na manhã de hoje (04), os trabalhadores da Profiplast paralisaram a produção após sofrerem uma tentativa de reintegração de posse da Companhia Brasileira de Plásticos e Metais (CBPM). O representante da CBPM – Fundação Kairós, Élio Viana acompanhado de seguranças particulares, policiais e oficial de Justiça estiveram na empresa para oficializar a posse dada pelo juiz Otávio Minatto, no último dia 20. Devido a falta de especificidades no documento, a liminar não pode ser cumprida. Manifestação pede controle da empresa e garantia dos empregos. Diante do impasse, os operários que controlam a fábrica desde abril, resolveram cruzar os braços e organizam uma manifestação para amanhã, dia 05 (4ª-feira). Pedem a participação da comunidade em uma passeata que sai dos portões da empresa às 12h30 em direção ao centro. Com concentração na Praça da Bandeira prevista para as 13h30, os manifestantes seguem até o Fórum de Joinville. O objetivo do ato é sensibilizar a Justiça, especialmente o juiz Minatto, para recorrer à liminar dada à CBPM e passe para as mãos dos funcionários o controle administrativo e operacional da Profiplast.

Para entender o caso A Profiplast, do Grupo HB, fabrica acessórios plásticos para indústria de refrigeração e esquadrias plásticas para construção civil. Há 18 meses foi vendida pelos antigos proprietários Luís e Anselmo Batschauer à CBPM – Fundação Kairós, do bispo João Paulo de Oliveira. Durante a administração do bispo, já preso por estelionato, no Paraná, nenhum investimento foi feito. Ao mesmo tempo em que gerou uma dívida de R\$ 1 milhão. Em 16 de abril deste ano, os operários tomaram o controle da fábrica para manter todos os postos de trabalho e direitos. E, como na Cipla/Interfibra e Flaskô, vêem a estatização como a única maneira de conseguir seus objetivos. A dívida da Profiplast é de R\$ 50 milhões pelo não pagamento de impostos e direitos trabalhistas e previdenciários na gestão anterior.

PESQUISADO EM 7/2/10 EM [HTTP://WWW.MIDIAINDEPENDENTE.ORG/PT/BUE/2005/10/331482.SHTML](http://WWW.MIDIAINDEPENDENTE.ORG/PT/BUE/2005/10/331482.SHTML)

ANEXO B – Fábricas ocupadas Profiplast.

Profiplast: se o patrão entrar, a produção vai



Assembléia é unânime em garantir os postos de trabalho e direitos
 Profiplast: se o patrão entrar, a produção vai parar Em assembléia geral dia 30 (6^a-feira), os trabalhadores da Profiplast decidiram parar a produção caso representantes da Companhia Brasileira de Plásticos e Metais (CBPM) e Fundação Kairós adentrem os portões da empresa. A decisão foi unânime após mais uma negativa judicial ao pedido de liminar que legitima o controle administrativo e operacional operário. Dia 20, último, eles foram surpreendidos com um mandado judicial que dá poderes de posse da Profiplast a Elio Viana, da CBPM e Kairós. No dia anterior, 19, em audiência com o juiz Otávio José Minatto, além da negativa à liminar, tiveram conhecimento de que Rainoldo Wesler intervirá judicialmente na empresa. Dois problemas são pontuados pelos funcionários: o primeiro é que a CBPM e Fundação Kairós são ilegais e pertencem ao bispo João Paulo, já preso no Paraná por estelionato. O outro é a cobrança de Wesler, cuja intervenção administrativa, é vista como desnecessária. A gestão operária é feita de maneira transparente. O fechamento do caixa é posto em mural e tem os salários e direitos como prioridades. ?Se o patrão quiser entrar, a gente pára a produção?, afirmou a cozinheira Ana. Presente à reunião, Charles Pires (CUT/SC), declarou total apoio à decisão da assembléia. Para ele, ?a única maneira dos trabalhadores serem ouvidos e reverterem a entrada do patrão é a greve?. O objetivo é garantir todos os empregos A Profiplast é tradicional fabricante de acessórios plásticos para a indústria de refrigeração e de esquadrias plásticas para a construção civil. Há 18 meses, foi vendida pelos Batschauer à CBPM e Fundação Kairós. Além do não investimento na empresa, os novos proprietários levaram dela cerca de um milhão de reais. Em abril, os trabalhadores tomaram o controle da fábrica. Seguindo o exemplo da Cipla/Interfibra e Flaskô (Sumaré/SP) do mesmo grupo, pedem que o governo garanta os 135 postos de trabalho e o parque fabril. ?Estamos cansados de sermos enganados com promessas. Queremos manter todos nossos empregos e direitos?, diz o membro da Comissão de Fábrica João Henrique.

Fonte: Disponível em: <<http://www.midiaindependente.org/pt/blue/2005/10/331392.shtml>>. Acesso em: 7 fev. 2010.

ANEXO C – Trabalhadores da Profiplast em greve.

ANEXO C

Trabalhadores da Profiplast em Greve

Na manhã de hoje (04), os trabalhadores da Profiplast paralisaram a produção após sofrerem uma tentativa de reintegração de posse da Companhia Brasileira de Plásticos e Metais (CBPM). O representante da CBPM – Fundação Kairós, Élio Viana acompanhado de seguranças particulares, policiais e oficial de Justiça estiveram na empresa para oficializar a posse dada pelo juiz Otávio Minatto, no último dia 20. Devido a falta de especificidades no documento, a liminar não pode ser cumprida.

Manifestação pede controle da empresa e garantia dos empregos

Diante do impasse, os operários que controlam a fábrica desde abril, resolveram cruzar os braços e organizam uma manifestação para amanhã, dia 05 (4ª-feira).

Pedem a participação da comunidade em uma passeata que sai dos portões da empresa às 12h30 em direção ao centro. Com concentração na Praça da Bandeira prevista para as 13h30, os manifestantes seguem até o Fórum de Joinville. O objetivo do ato é sensibilizar a Justiça, especialmente o juiz Minatto, para recorrer à liminar dada à CBPM e passe para as mãos dos funcionários o controle administrativo e operacional da Profiplast.

Para entender o caso

A Profiplast, do Grupo HB, fabrica acessórios plásticos para indústria de refrigeração e esquadrias plásticas para construção civil. Há 18 meses foi vendida pelos antigos proprietários Luís e Anselmo Batschauer à CBPM – Fundação Kairós, do bispo João Paulo de Oliveira. Durante a administração do bispo, já preso por estelionato, no Paraná, nenhum investimento foi feito. Ao mesmo tempo em que gerou uma dívida de R\$ 1 milhão. Em 16 de abril deste ano, os operários tomaram o controle da fábrica para manter todos os postos de trabalho e direitos. E, como na Cipla/Interfibra e Flaskô, vêem a estatização como a única maneira de conseguir seus objetivos. A dívida da Profiplast é de R\$ 50 milhões pelo não pagamento de impostos e direitos trabalhistas e previdenciários na gestão anterior.

terça-feira, 4 de outubro de 2005

Fonte: Disponível em: <<http://www.revolucao.org/noticia/000127.html>>. Acesso em: 7 fev. 2010.

ANEXO D – A promessa dos carros chineses.

Grupo comandado por empresário com currículo pouco ortodoxo apresenta projeto grandioso para fabricar veículos elétricos na região de Curitiba

Um grupo empresarial com sede em Curitiba tem apresentado para políticos e possíveis parceiros um projeto grandioso que prevê a montagem de veículos elétricos no Brasil. Chamada de Oxxor, a companhia veio a público na segunda quinzena de julho e diz estar prestes a colocar seus carros no mercado. O plano chama a atenção pelo porte de dar inveja às multinacionais do setor e por algumas lacunas deixadas na sua apresentação.

A Oxxor ganhou espaço em jornais do Paraná há menos de um mês, após divulgar a assinatura de um protocolo de intenções com a prefeitura de Campo Largo. O projeto prevê investimentos de US\$ 150 milhões para a montagem de carros elétricos importados da China e que, com o tempo, serão nacionalizados. Seus executivos dizem que trarão ao país 12 modelos de veículos leves, além de caminhões, ônibus e máquinas agrícolas. A idéia é também abrir unidades no Uruguai, no Mato Grosso do Sul - onde há duas semanas conversaram com o governador André Puccinelli -, no Panamá e em Portugal. Enquanto a fábrica não funcionar, os veículos serão importados.

Em entrevista à Gazeta do Povo, executivos da empresa disseram que estavam em negociações avançadas para a aquisição da fábrica que foi ocupada pela Chrysler e pela TMT Motoco, em Campo Largo. A WTorre, dona da área, nega a possibilidade de venda e informa que construirá um condomínio empresarial no local. O secretário municipal de desenvolvimento econômico de Campo Largo, João Batista Souza Filho, diz que a empresa apenas se apresentou, sem assinar um protocolo, e que não procurou mais o município após a reunião de julho.

A Oxxor não divulga outros detalhes do projeto. Em seu site na internet há fotos em baixa resolução de dezenas de modelos de veículos (alguns idênticos aos que estão sendo trazidos pela Chery e pela Effa), e ela informa que ainda estuda quais seriam importados para o Brasil - a aparência amadora do site seria "proposita", para entender a preferência dos consumidores. Na semana passada, a Oxxor informou que no fim do mês chegam os primeiros modelos para test drive e garante que até o Natal as unidades estarão à venda. Os fornecedores não são revelados - seriam 32 parceiros chineses.

Constituída em fevereiro deste ano, a Oxxor também não divulga de onde sairão os recursos para os investimentos. Mas eles terão de ser vultosos, dada a grandiosidade do projeto que vem sendo apresentado. Além de atuar em todas as frentes, incluindo a produção de máquinas agrícolas, a empresa tem o plano de atuar com um número grande de distribuidores - são mais de 400 na lista preliminar - e com um sistema próprio de troca de baterias. A empresa diz que vai instalar postos de troca em três eixos rodoviários, contando com mais de 70 pontos de atendimento, além de um serviço para veículos leves nas cidades. E o grupo já anuncia que não quer saber de robôs em sua linha de montagem, porque quer criar "muitos empregos". Só em Campo Largo seriam 5 mil, diretos e indiretos - a Volvo, na CIC, emprega 2,4 mil pessoas diretamente.

A empresa

A Oxxor foi constituída em Curitiba e tem como sócios uma firma com sede no Uruguai chamada Bartimay e João Paulo de Oliveira Mello, seu presidente. Ele explica que o capital da companhia, inicialmente de R\$ 10 mil, vai aumentar quando investidores entrarem no empreendimento - a previsão é de que possa chegar a até R\$ 1 bilhão. "O processo está em franco andamento, estamos selecionando os investidores. São muitos, do Brasil e do exterior", diz Mello.

Histórico

Mello é um empresário com uma carreira pouco ortodoxa. Ele fez fama na década de 70 ao abrir a rede de lanchonetes Tipiti Dog. Desfez-se do negócio e fez outras tentativas curiosas no mundo empresarial, incluindo uma espécie de parque para umbandistas, conhecido como Vale dos Orixás, uma outra lanchonete, chamada Juriti do Bico Amarelo, e uma empresa especializada em fazer projetos para municípios, a Embrafom, que tinha entre seus projetos atrair grupos de entretenimento para a cidade de Guaíra, à beira do Lago de Itaipu.

Na década de 90, Mello fez sua primeira incursão no ramo automotivo, o que lhe rendeu uma condenação por estelionato. Sua empresa, a Brazil Import, começou a importar carros na época da abertura comercial, mas apresentou problemas no segundo semestre de 1994. Mais de 20 clientes de diversas regiões do país reclamaram não ter recebido os veículos pelos quais pagaram adiantado - um deles, inclusive, afirmou ter pago para se tornar franqueado da importadora. Na época, Mello argumentou que a empresa entrou em crise porque o governo aumentou a alíquota de importação. "Tudo aconteceu por causa de uma canetada do governo", reclama. O argumento, porém, não convenceu os desembargadores que julgaram a apelação - eles observaram na sentença que o aumento do imposto ocorreu depois de a importadora apresentar problemas.

Em seguida, Mello passou a se dedicar à vida religiosa. Tornou-se bispo da Congregação Cristã do Brasil e começou a ajudar na gestão da Fundação Kairós, uma entidade beneficente. A parceria

parece ter prosperado, já que em 2004 Mello e a Fundação Kairós entraram em um novo negócio: a aquisição da Corporação HB, em Joinville, que controlava duas dezenas de empresas, entre elas a Cipla, a Interfibra e a Profiplast, todas produtoras de materiais plásticos. A compra do grupo se tornou um grande imbrólio jurídico que ainda não está resolvido.

O próximo negócio que Mello quer abrir é no ramo da construção civil. Ele pretende montar a Nova Cipla com o objetivo de vender um sistema construtivo que usa paredes recheadas com poliestireno e que, segundo mostra seu blog na internet, poderá ser montado por qualquer pessoa. O site, porém, dá como exemplo uma obra que não tem ligação com o projeto do empresário.

Empresário quer voltar ao controle da Cipla

A aquisição da Corporação HB pela Fundação Kairós e por João Paulo de Oliveira Mello está sendo discutida na Justiça. A HB era uma holding que geria empresas que pertenciam à família Hansen, mais conhecida por ser fundadora da Tigre. Na década de 80, a sucessão nas empresas fez com que as firmas da família fossem divididas em dois grupos. Um deles, que englobava a Cipla, Interfibra e Profiplast, ficou sob o controle da Corporação HB, presidida por Luís Batschauer. Por causa de problemas gerenciais que incluíam anos de impostos e depósitos de direitos trabalhistas em atraso, Batschauer passou a administração das firmas para seus funcionários em 2002, após uma greve. Em 2004, porém, o controle da holding foi vendido para Mello e a Fundação Kairós. O grupo foi rebatizado de Companhia Brasileira de Plásticos e Metais (CBPM).

Os funcionários que comandavam a companhia impediram que a CBPM entrasse na Cipla e na Interfibra, mas ela assumiu a Profiplast. Em 2003, a Justiça ordenou a intervenção nas empresas - o gestor Rainoldo Uessler só entrou na Profiplast em 2005 e na Cipla e Interfibra em 2007, após vencida a resistência dos trabalhadores. Com a intervenção, surgiram questionamentos sobre a atuação da CBPM.

A acusação mais grave é a forma como a Corporação HB foi comprada. Ada Cecília Weiss Silvestre, advogada da Cipla, conta que foi dada parte do direito de extração de uma jazida de calcário localizada no Pará em troca do controle acionário na holding. "Foi entregue um laudo do Banco do Brasil com a documentação sobre o depósito. Consultado, o banco diz que o documento não existe", afirma a advogada. Segundo ela, a Cipla chegou a mandar um funcionário ao Pará e ele não encontrou a jazida.

Assim, o direito de a CBPM dirigir as empresas após a intervenção está em discussão. Em março, uma liminar da Justiça anulou os atos societários praticados pela CBPM e seus sócios em relação à Cipla - mesmo com a intervenção federal, a CBPM publicou um balanço em um jornal de Santa Catarina em que o grupo aparecia com ativos de R\$ 4 bilhões, resultado da incorporação da mesma jazida de calcário.

Os advogados da CBPM contestam essa versão e dizem que a jazida existe, mas ainda não foi explorada porque a venda do produto é inviável por causa da sua localização - o depósito pertence à empresa Silical, cujos proprietários simpatizaram com a causa da Fundação Kairós e doaram parte do direito de extração. Para a compra da Corporação HB, foi oferecido um volume de calcário - devidamente enterrado na floresta amazônica - avaliado em R\$ 120 milhões. Na opinião dos advogados, o antigo controlador teria o direito de vender sua participação por qualquer preço, o que deixaria em segundo plano a importância da viabilidade comercial do depósito.

Agora, a CBPM espera o fim da intervenção federal para retomar as fábricas em Santa Catarina. "O interventor extrapolou sua função, como quando pediu a falência de empresas do grupo. Em outubro o juiz terá de decidir se a intervenção continua e esperamos que elas voltem para os legítimos proprietários", diz o advogado Flávio Pansieri.

Outro problema foi levantado pela intervenção federal na Profiplast, que começou no fim de 2005, após uma breve gestão da CBPM. Segundo Rainoldo Uessler, foi constatado que houve uso indevido do caixa da empresa. "Fizemos uma auditoria e detectamos um desvio de recursos", afirma Uessler. O relatório apresentado à Justiça aponta, por exemplo, a doação de R\$ 135 mil à Fundação Kairós, ao mesmo tempo em que os tributos não eram pagos na sua totalidade. Os advogados da CBPM dizem desconhecer o relatório e que a gestão da holding na Profiplast durou apenas 30 dias. fonte: Gazeta do Povo Online.

Fonte: Disponível em <<http://www.zemoleza.com.br/.../1275263-a-promessa-dos-carros-chineses.html>>. Acesso em: 7 fev. 2010.

ANEXO E – Protesto na Profiplat.

Joinville - A concessão de uma liminar, pelo juiz Otávio Minatto, da 1ª Vara Cível de Joinville, para a continuação do grupo CBPM na administração da empresa Profiplast, de Joinville, causou protesto por parte dos funcionários ontem à tarde. Os trabalhadores, que formaram uma comissão de fábrica e tomaram posse da companhia, há cerca de quatro meses, ficaram contrariados e inconformados com a decisão.

A empresa, produtora de perfis e forros de plástico, está em processo de concordata e com vários processos correndo na justiça. Entre eles, um aberto pelos 150 funcionários que pedem a posse da companhia. Como os trabalhadores não aceitam a reintegração dos gestores, que chegaram a empresa acompanhados de um oficial de justiça, a comissão de fábrica marcou uma assembléia para hoje, a partir das 13h30, na sede da empresa. O objetivo é negociar e entregar uma pauta de reivindicações. A comissão também pretende recorrer da liminar, que vale por 30 dias. O juiz disse que a maior indefinição atualmente é saber quem são realmente os proprietários da empresa, situação que está sendo avaliada na Junta Comercial. "A preocupação maior é salvar a empresa e os trabalhadores podem conversar comigo", ressalta.

Fonte: Disponível em: < <http://www1.an.com.br/2005/set/21/0eco.htm>>. Acesso em: 7 fev. 2010.

ANEXO F – Articulação com a classe política.

01/12/2005 - 15H12MIN KÜSTER ELOGIA AÇÃO DE FUNCIONÁRIOS DE EMPRESA DE JOINVILLE COMOVIDO PELO ATO DE CORAGEM E RESPONSABILIDADE DA FUNCIONÁRIA NAZEDIR DIAS, DA EMPRESA PROFIPLAST, DE JOINVILLE, O DEPUTADO FRANCISCO KÜSTER (PSDB) DESTACOU EM PLENÁRIO, NA MANHÃ DE HOJE (1º), TRECHOS DA CARTA ENVIADA PELA OPERÁRIA AO PARLAMENTAR. O DOCUMENTO É UM DESABAFO E AO MESMO TEMPO UM PEDIDO DE AJUDA. "A FUNCIONÁRIA RELATA QUE TRABALHA HÁ OITO ANOS NA EMPRESA E QUE HÁ MUITO TEMPO VEM PASSANDO POR DIFICULDADES FINANCEIRAS E PRINCIPALMENTE CONSEQÜÊNCIAS DE CONFLITOS NA ADMINISTRAÇÃO. PORÉM, TRABALHAM LÁ CERCA DE 150 PESSOAS, OU SEJA, 150 FAMÍLIAS, E TENDO EM VISTA A ATUAL CRISE DO DESEMPREGO, NAZEDIR E OS DEMAIS COLEGAS DA FÁBRICA CRIARAM UMA COMISSÃO PARA LUTAR PELO DIREITO DE CONTINUAREM EMPREGADOS", EXPLICOU KÜSTER.

O DEPUTADO ACRESCENTOU QUE "ESSA ATITUDE CONSCIENTE DE NAZEDIR É UM EXEMPLO PARA A SOCIEDADE, POIS A MOBILIZAÇÃO DESSES TRABALHADORES DEFENDE A IMPORTÂNCIA DO ASSOCIATIVISMO". (TM)

Fonte: Disponível em: <http://www.alesc.sc.gov.br/portal/imprensa/leitor_noticia.PHP?CODIGO=9690>. Acesso em: 7 fev. 2010.

ANEXO G – Comissão especial visita Profiplast.

Notícias

07/10/2005 - Comissão Especial visita Profiplast

A Comissão Especial para analisar e sugerir soluções para a situação dos trabalhadores da empresa Profiplast Industrial S.A., se reuniu na tarde de hoje (07/10), nas dependências da empresa, para saber a situação atual de funcionamento e avaliar qual a maior preocupação dos trabalhadores. Conforme representantes da Profiplast, a dívida atual, impostos e tributos, é de aproximadamente R\$ 50 milhões. São destinados mensalmente R\$ 100 mil para folha de pagamento. Há também pagamento de impostos e compra de matéria-prima. “Hoje a situação é mais matemática”, afirmou o gerente da empresa, Gilson de Jesus Gonçalves. Para os trabalhadores, a maior preocupação é com quem vai ficar a administração. “Que grupo é esse Kairós?”, questionou Gilson. Ele ainda completou: “nosso interesse é não parar a fábrica”. A comissão dos trabalhadores, formada por 16 integrantes escolhidos em Assembléia pelos 150 funcionários da empresa, foi formada em abril de 2004, quando se percebeu a crise na gestão da empresa. O advogado que representa a Comissão dos trabalhadores da empresa, Francisco João Lessa, explicou o andamento do processo judicial. Ele argumentou que a situação está se arrastando desde o ano passado. A atual fase judicial é a liminar do juiz, favorecendo dois procuradores da Fundação Kairós de assumirem a gestão e a designação de um interventor do poder judiciário para acompanhar a administração dos procuradores. Lessa ainda mostrou preocupação com a atuação dos dois novos representantes, pois os mesmos não concordam com a permanência da comissão da empresa. Conforme Lessa, “hoje, a conta bancária da Profiplast está bloqueada por meio de petição registrada em juízo, sendo utilizada apenas para pagamento de funcionários, compra de matéria-prima utilizada na fabricação dos produtos e pagamento de impostos”, concluiu. “Nos últimos dias estamos aflitos, mas 100% unidos”, afirmou Gilmar Vicente, trabalhador da Profiplast. Os vereadores puderam conhecer o parque fabril, analisar o funcionamento da fabricação dos produtos, além de conhecer a posição dos funcionários sobre a situação da empresa e qual a intenção dos mesmos. Para o presidente da Comissão da Câmara, vereador Adilson Mariano (PT), “uma solução é os trabalhadores administrarem a empresa”. Para Joaquim Alves dos Santos (PSDB), a intenção é apoiar esses trabalhadores. O vereador Zulmar Valverde (PFL) destacou como essencial estudar a questão jurídica em que a empresa se encontra e, afirmou: “é importantíssima a participação dos empregados, pois são eles que desenvolvem a empresa”. Valverde ainda complementou: “é lamentável ver um parque fabril com tantas máquinas estar numa situação destas”. Para a vereadora Carmelina Barjona (PP) “esta reunião é importante para tomarmos conhecimento da situação”. Os vereadores Lauro Kalfels (PSL) e Jucélio Girardi (PMDB) destacaram a necessidade de soluções, dando atenção aos empregados. A próxima reunião está marcada para o dia 13/10, às 9 horas, na sala das comissões e, posteriormente o agendamento de uma reunião com juiz Otávio José Minatto que analisa este processo. A intenção é que a comissão ainda se encontre com os procuradores da empresa, com o interventor que foi indicado pelo poder judiciário e com a comissão da Profiplast. Depois de todas as reuniões a comissão vai remeter os dados coletados aos poderes estadual e federal, pedindo um auxílio no andamento do processo. Conforme Mariano, a “Assembléia Legislativa tem uma comissão permanente em defesa do emprego”.

Fonte: Disponível em: <http://www.cvj.sc.gov/index.php?goto=noticias_view&cd=2515>. Acesso em: 7 fev. 2010.

ANEXO H – Articulação política e do negócio.

Negócios com a Venezuela

Fonte: Adital Notícias (www.adital.com.br)

Em reunião com o presidente venezuelano Hugo Chávez, no dia 05 de agosto, trabalhadores das Fábricas Ocupadas Cipla/Interfibra, Profiplast (Joinville/Santa Catarina) e Flaskô (Sumaré/São Paulo) iniciaram negociações com o governo, em Caracas. O encontro diz respeito à compra de matéria-prima para a produção das empresas, exportação de tecnologia e produção de tubos da Interfibra para campos petrolíferos e assim como para a produção de casas populares.

Leia a íntegra em: www.fbes.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=547&Itemid=1

Fonte: Disponível em: <http://www.fbes.org.br/index.php?option=com_content&task=itemid=83>. Acesso em: 7 fev. 2010.

ANEXO I – Atraso no 13º provoca greve na Profiplast.

Joinville - Funcionários da Profiplast, controlada pelo Grupo CHB, paralisaram as atividades na fábrica ontem em protesto contra o atraso no pagamento da segunda parcela do 13º. O prazo para quitar o benefício terminou no dia 20 de dezembro. O gerente de recursos humanos do grupo, Jonecir Alberto Rocha, explica que o atraso ocorreu em virtude da alta inadimplência dos clientes da empresa, que ficou sem caixa para efetuar o pagamento. Segundo ele, a segunda parcela do 13º será liberada em janeiro, prioritariamente para funcionários da fábrica, e em fevereiro para chefes e supervisores.

O gerente acrescentou ainda que a Profiplast adiantou o pagamento da primeira parcela para 90% dos funcionários este ano. O benefício foi liberado durante o ano, no pagamento das férias. Os 10% restantes, receberam a primeira parcela no mês passado.

Segundo o diretor de patrimônio do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Material Plástico de Joinville, Osni Dias, os funcionários da Profiplast temem que a empresa corte o subsídio para almoço. "Eles devem ao fornecedor das refeições quase R\$ 100 mil", afirma Osni Dias. Jonecir descarta essa possibilidade. "Uma coisa é você negociar o parcelamento da dívida. Outra é acabar com o benefício. Subsidiaremos 80% do custo do almoço para os quase 200 funcionários."

O gerente de RH também negou as acusações do sindicato de que as empresas do grupo CHB (Profiplast, Cipla, Interfibra e Brakofix) estariam forçando os funcionários a trabalhar constantemente além das duas horas extras diárias permitidas por lei, inclusive sábados e feriados. "Só nos valem as horas extras para atender picos de produção, mas sem excessos". O grupo emprega cerca de 1,2 mil funcionários.

Fonte: Disponível em: <<http://www1.an.com.br/1999/dez/22/0eco.htm>>. Acesso em: 7 fev. 2010.

ANEXO J – A manifestação de corrente política ideológica que estava presente antes da intervenção judicial

sent by Cort Greene

In Defense of Marxism - Nov 29, 2005

<http://www.marxist.com/brazil-flasko-braskem291105-.htm>

Brazil: Judge says that Flaskô must close to pay multinational Braskem

By In Defence of Marxism

Workers in struggle to save production and jobs

Press release and solidarity appeal

Sumaré, Brazil, November 22, 2.005

During a week of intense mobilisation, the workers of Flaskô, a factory in Sumaré (SP), Brazil, sent a delegation to Forum Sumaré (SP), in an attempt to dialogue with the assistant judge Dr Antonio César Hidelbrand Silva, from the 2nd Civil Court. The workers of the factory, which they have occupied for more than two years, were told a week ago that a court ruling had authorised the withdrawal of one of the main machines from the production line.

The workers are struggling against the threat of the removal of this machine, since the factory is the only source of income for 90 families. The occupation of the factory was carried out precisely to defend these jobs, since the former owners of Flaskô abandoned it leaving behind massive debts to the different parties, most of them to the workers. The workers were received by president Lula in 2003, when he committed himself to finding a solution that would guarantee all jobs. But since a report by BNDES/BASC/BADESS reached the conclusion that the occupied factories were not viable and that the solution was nationalisation, the government has refused to meet us.

Court ruling

According to the ruling of the Sumaré judge, the machine must be given to the multinational Braskem as a guarantee of payment of a debt with the petrochemical multinational dating back to the years 1994-96.

In his ruling, Dr Hildebrand Silva, not only authorises the withdrawal of the machine under threat of arrest warrants, but also adds that the situation of the company is "very comfortable. It has not paid its original debt, it has not paid the debts it built up later on, and it refuses to hand over equipment which was a guarantee of payment for the original debt."

He continues by saying that: "Economically its presence in the market is completely non-viable. It should have been closed long ago, before building up more debts with the financial markets. Its staying open has been, according to all evidence, a disaster, rather than being socially justified." (Ruling of Judge Antonio César, Sumaré 2nd circuit).

The Flaskô workers know that each factory closed is a graveyard of jobs and that the occupation of the factory by the workers is a political alternative which provides social well-being to the families and the wider community.

Thanks to the workers' initiative, the factory is working, paying wages and has not become a graveyard of jobs. What is socially disastrous is the

policy of the multinationals and the governments that destroys jobs and creates social chaos.

Braskem is the largest petrochemical company in Latin America and is one of the three largest private companies in the country.

For more than two years, by mobilising their forces, the workers of Flaskô have been united in avoiding the closure of the factory and guaranteeing their jobs, the only source of income of their families.

The workers were met by Lula, the Ministries of the Presidency, of Labour, of Justice and the secretary of the Government of Sao Paulo State, and nothing was solved. Together with the other occupied factories Cipla, Interfibra, **Profiplast (Joinville, SC)**, we demand nationalisation, the only way to guarantee the jobs and conditions of the workers. The debts belong to the bosses who always looted the factories, creating real graveyards of jobs. Faced with this situation the workers are asking for resolutions of support to be sent to the judge.

Model resolution:

We support the workers of Flaskô (Sumaré, SP) who have been struggling for more than two years to defend their jobs and are now facing the threat of the withdrawal of the main machine from the production lines. The debts with the multinational Braskem belong to the former owner who also owes a lot of money to the workers themselves. The workers have nothing but their jobs and need to work.

Send resolutions to:

A/C.: Dr. César Hildebrand e Silva
Juiz auxiliar da 2ª vara Civil da Comarca de Sumaré (SP), Brazil.
Tel.: ++ 55 (19) 3873-2999
Ramal: 259

With copy to:

Cássia Elisabete Souza
Communication Officer Flaskô - Under Workers' Control
Tel.: ++ 55 19 - 3864-1106
Ramal 236
cel.: ++ 55 19 - 9165-9581
email: imprensaflasko@yahoo.com.br

Fonte: Disponível em: <http://www.blythe-systems.com/pipermail/nytr/week-of-mon-20051128/027417.html>.
Acesso em: 7 fev 10.

ANEXO K - Concordata preventiva com possibilidade de falência

<< Voltar para TJSC - Agravo de Instrumento: AI 34579 SC 1996.003457-9

Inteiro Teor**Dados do acórdão**

Classe: Agravo de Instrumento

Processo: 1996.003457-9

Relator: Ricardo Fontes

Data: 2008-04-24

Agravo de Instrumento n. , de Joinville

Relator: Des. Ricardo Fontes

AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONCORDATA PREVENTIVA. DEPÓSITO INSUFICIENTE RELATIVO À PRIMEIRA PARCELA. PERÍCIA CONTÁBIL. INTIMAÇÃO REGULAR DO LAUDO. AUSÊNCIA DE MANIFESTAÇÃO DA CONCORDATÁRIA E DE PAGAMENTO DO SALDO DEVEDOR REMANESCENTE. INCIDÊNCIA DOS ARTS. [150, I](#), E [175, PARÁGRAFO 1º, I](#), DO DECRETO-LEI N. [7.661/45](#). POSSIBILIDADE DE DECRETAÇÃO DA FALÊNCIA. DECISÃO MANTIDA. RECURSO DESPROVIDO.

"O concordatário que deixa de efetuar o depósito da primeira prestação, em dinheiro, da quantia que se venceu deve ter sua concordata convolada em falência como determina o art. 175, § 1º, I, da Lei de Falências" (TJSC, AI n. , de Itajaí, Rel. Des. Carlos Prudêncio, DJ de 27-7-99).

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento n. , da comarca de Joinville (1ª Vara Cível), em que é agravante Profiplast Industrial S/A.

ACORDAM, em Primeira Câmara de Direito Comercial, por votação unânime, negar provimento ao recurso. Custas legais.

RELATÓRIO

Profiplast Industrial S/A interpôs recurso de agravo de instrumento, por meio do qual objetiva a reforma da decisão (fls. 21/24), proferida pelo MM. Juiz de Direito da 1ª Vara Cível da comarca de Joinville, que, nos autos da concordata preventiva n. 038.96.001645-6, decretou a falência daquela empresa.

Alega a agravante, em síntese, que: (a) foi determinada (fl. 82) a realização de perícia contábil, a fim de que fosse procedido o cálculo do montante efetivamente devido aos credores, atualizando o débito de acordo com a URV da data da exigibilidade de cada crédito (dia de vencimento); (b) o laudo entregue pelo perito não observou tal comando judicial, uma vez que adotou critério diverso ao da data do vencimento, incidindo a correção sobre o dia da emissão dos títulos; (c) liquidou integralmente, em relação a algumas instituições bancárias, seu débito; (d) certos títulos foram indicados, equivocadamente, como origem de créditos abertos; (e) o credor principal

renunciou ao montante de R\$ 850.000,00 (oitocentos e cinquenta mil reais); e (f) apesar de acolhido o pedido para que se refizessem os cálculos, não houve posterior intimação acerca do novo laudo.

Restou concedido o efeito suspensivo almejado (fls. 39/43).

O Representante do Ministério Público apresentou manifestação às fls. 754/758, opinando pelo conhecimento e desprovimento do recurso.

À fl. 764, conversão do julgamento em diligência, a fim de que fossem prestadas informações sobre o estado financeiro da empresa concordatária e a lide, em especial em relação a eventual pagamento de credores, o que foi cumprido pelo Juiz *a quo* às fls. 785/786, o qual noticiou, inclusive, ter convolado a concordata em falência por meio da decisão acostada às fls. 780/784.

VOTO

Trata-se de recurso agravo de instrumento interposto em virtude da rescisão, nos seguintes termos, de concordata preventiva, e conseqüente decretação de quebra da empresa Profiplast Industrial S/A, alicerçadas nos arts. 150, I, 162, *caput*, e 175, parágrafo 1º, I, todos do Decreto-lei n. [7.661/45](#) (fl. 23):

[...] Em suma, passados aproximadamente 120 dias de sua regular intimação para manifestar-se acerca do conteúdo do Laudo Pericial, quando o prazo fixado para tanto era de 10 dias, manteve-se a concordatária em completo mutismo, somente comparecendo aos autos para acenar com uma suposta erronia por parte do "expert", totalmente infundada e, mesmo assim, tão somente quando compelida a efetuar o recolhimento do saldo devedor apurado, sem ao menos preocupar-se, como lhe competia, a apresentar a este Juízo, os cálculos que entendia escoreitos, inclusive com a comprovação, documental, fornecida pelas instituições financeiras, de que já não mais subsistiriam as dívidas contraídas junto as mesmas, confessadas que foram, expressamente, em sua peça exordial onde, inclusive, não há qualquer alusão ou referência tratarem-se de débitos garantidos com Duplicatas mercantis sacadas contra terceiros, o que constitui já agora em novidade, vez que a relação de credores, elaborada e apresentada pela própria concordatária, como lembrou o Comissário (fls. 1194/1195), jamais foi objeto de qualquer alteração por parte da mesma!

A intenção da concordatária, ao que se pode perceber, de protelar, indefinidamente, o pagamento aos seus credores, é manifesta e salta aos olhos!

Por outro lado, não bastasse o fato de não depositar o saldo devedor remanescente da primeira parcela a que se obrigara, situação esta que perdura até então, da mesma forma não demonstrou a menor intenção e interesse em proceder o depósito do valor da segunda e última parcela da concordata (fls. 1197), o que já deveria ter ocorrido em 08/04/96, portanto, há exatos 41 dias atrás.

Isto posto e, diante de toda argumentação aduzida, alicerçada que está nos fatos incontestes constantes dos autos, hei por bem em reputar rescindida, nesta oportunidade, a concordata preventiva deferida em 05/maio/94, em favor de Profiplast Industrial S/A para, via de conseqüência, decretar sua falência, por infração aos preceitos cogentes ínsitos nos artigos 150, I; ...

Fonte: Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6359294/agravo-de-instrumento-ai-34579-sc-1996003457-9-tjsc/inteiro-teor>>. Acesso em: 7 fev. 2010.

Anexo L - Instalação da cooperativa

Profiplast

Sem patrão, e muita responsabilidade

Renato César Ribeiro • renatoribeiro@gazetadejoinville.com.br

Ao contrário do ocorrido na Cipla, onde uma elite dirigente insistiu na estatização e por isso perdeu apoios e fugiu dos objetivos iniciais, fato que culminou em uma intervenção judicial, na Profiplast os trabalhadores preferiram um caminho mais legítimo e menos turbulento

Eles se uniram na Cooperativa dos Trabalhadores na Indústria de Polímeros de Joinville (Unipol) e coordenam uma nova companhia em que há respeito para todos os empregados e os credores. Em assembleias mensais, os 99 cooperados discutem e decidem o caminho a ser traçado pela Unipol, criada em 2 de julho desse ano e que passou a comandar as atividades da empresa no último 12 de setembro. Situação diferente do que acontecia anteriormente, quando a Profiplast decretou falência no dia 5 de setembro, com uma dívida de R\$ 85 milhões.

A nova empresa criada paga suas dívidas em dia, entre elas, o arrendamento do parque fabril para o administrador judicial para quitar as dívidas restantes da falida. O aluguel foi conseguido através da Justiça pelos trabalhadores com o intuito de evitar o sucateamento de toda a construção e a extinção dos postos de trabalho.

“Em outras situações de falências, o patrimônio fica à mercê de ladrões e depredadores, para, somente depois de vários anos, ser leilado por um preço que não chega a cobrir as contas da dívida”, explica o advogado da Unipol, Carlos Saffi.

Desta forma, os empregados administram o seu próprio negócio. Na verdade, isso já estava acontecendo antes mesmo de eles criarem a cooperativa. Em 28 de novembro de 2005, quando a Profiplast já penava em suas contas, foi decidida uma intervenção judicial e, desde então, os empregados já tomam conta dos negócios

A Unipol é a primeira cooperativa de produção advinda da nova lei de falências nº 11.101 de 2005. A nova empresa é independente da falida e não tem nenhuma ligação com os antigos proprietários da Profiplast.

Para o presidente da cooperativa, Gilson Gonçalves, a grande vantagem é que, agora, todos os cooperados têm voz ativa e opinam nas principais questões da empresa. “As decisões não são feitas de forma impulsiva como antes. Os clientes e os fornecedores entenderam e, por isso, se mantiveram”, apontou Gonçalves

Na opinião do presidente da Unipol, essa solução encontrada é a mais indicada para a manutenção das empresas: “Investir na política de recuperação de empresas através do cooperativismo. Não vejo outra forma”.

Fonte: Disponível em: <http://www.gazetadejoinville.com.br/geral_165-8.htm>. Acesso em 7 fev. 2010.

ANEXO M

1. Você acha que hoje, você entende o que é uma Cooperativa Sim () Não () Considerações
2. Enxerga-se como cooperado Sim () Não () Considerações
3. O que mudou com a Cooperativa?
4. Como acha que contribuiu para esta mudança? (ou não mudança) Sim () Não () Considerações
5. Quais as suas sugestões de melhoria
6. O que lhe desagrada na cooperativa?
7. Você abriria mão de parte da sua retirada? Sim () Não () Considerações
7.1 Trabalharia mais horas para a viabilidade da Cooperativa? Sim () Não () Considerações
8. Avalie a cooperativa:
8.1 Administrativo () ótimo () regular () ruim () péssimo Considerações:
8.2 Produção () ótimo () regular () ruim () péssimo Considerações:
8.3 Apoio (zeladoria, portaria, cozinha) () ótimo () regular () ruim () péssimo Considerações:
8.4 Manutenção () ótimo () regular () ruim () péssimo Considerações:
9. Como você vê o papel do:
9.1 Presidente () ótimo () regular () ruim () péssimo Considerações:
9.2 Jurídico () ótimo () regular () ruim () péssimo Considerações:
9.3 RH () ótimo () regular () ruim () péssimo

<i>Considerações:</i>
<p>9.4 Comercial () ótimo () regular () ruim () péssimo</p> <p><i>Considerações:</i></p>
10. Participação nas assembléias e espaços coletivos de decisão
<p>10.1 Você participa de todas as assembléias e espaços coletivos de decisão?</p> <p>Sim () Não () <i>Considerações</i></p>
<p>10.2 Qual a sua avaliação sobre a sua participação nos espaços coletivos de decisão</p> <p>() ótimo () regular () ruim () péssimo</p> <p><i>Considerações:</i></p>
<p>10.3 Como você avalia a condução das assembléias e reuniões de coletivo de decisões</p> <p>() ótimo () regular () ruim () péssimo</p> <p><i>Considerações:</i></p>
11. Como você vê a Unipol?
12. Qual a sua expectativa em relação a Unipol?
13. No lugar de administrador da Cooperativa o que você faria?
14. Você concorda com a forma que esta sendo administrada a cooperativa?
<p>15. Qual a sua avaliação em relação ao líder de turno?</p> <p>() ótimo () regular () ruim () péssimo</p> <p><i>Considerações:</i></p>
<p>16. Como você acha que deve ser a votação em Assembléia? () Verbal () Escrita</p> <p><i>Considerações:</i></p>

ANEXO N – Estatuto da Cooperativa.

- 01 -

**ESTATUTO SOCIAL DA
COOPERATIVA DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE POLÍMEROS DE JOINVILLE**

ADILSON PEREIRA, brasileiro, casado, supervisor comercial, nascido em 26/03/1970, inscrito no CPF sob o nº 585.326.769-87, Carteira de Identidade nº 2/R 186.944-0 – SSP/SC, residente e domiciliado à Rua Diovana Maria Rodrigues, nº 36, Bairro Parque Guarani, CEP 89.235-720, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

ALGEMIRO ALVES DE OLIVEIRA, brasileiro, casado, operador de máquina, nascido em 22/06/1953, inscrito no CPF sob o nº 334.534.979-53, Carteira de Identidade nº 223.322-6 – SSP/PR, residente e domiciliado à Rua Padre Valente Simeoni, nº 699, Bairro Aventureiro, CEP 89.226-310, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

ANTÔNIO ANTUNES DA ROCHA, brasileiro, casado, vigilante, nascido em 04/03/1968, inscrito no CPF sob o nº 711.796.909-15, Carteira de Identidade nº 200.463-75 – SSP/SC, residente e domiciliado à Rua General Hugo Abreu, nº 37, Bairro Escolinha, CEP 89.232-600, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

CARLOS AUGUSTO DE OLIVEIRA SAFFI, brasileiro, solteiro, advogado, nascido em 21/09/1969, inscrito no CPF sob o nº 456.641.960-68, Carteira de Identidade nº 7016594926 – SSP/RS, residente e domiciliado à Rua Alvarenga Peixoto, nº 216, ap. 201, Bairro América, CEP 89.204-430, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

CLAITON LUIS RAMOS, brasileiro, casado, técnico laboratorista, nascido em 31/12/1980, inscrito no CPF sob o nº 028.799.849-55, Carteira de Identidade nº 2/C 3608-250 – SSP/SC, residente e domiciliado à Rua das Cegonhas, nº 323, ap. 205, bloco 'B', Cond. Nereu Ramos, Bairro Iritiú, CEP 89.224-150, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

CRISTIANE DE MELO, brasileira, solteira, técnica em processo, nascida em 28/09/1984, inscrita no CPF sob o nº 053.730.529-73, Carteira de Identidade nº 444.951-10 – SSP/SC, residente e domiciliada à Rua Vercador Paulo Ewald Júnior, nº 37, Bairro Costa e Silva, CEP 89.219-305, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

DIRCEU LUCACHINSKI, brasileiro, casado, vigilante, nascido em 18/02/1960, inscrito no CPF sob o nº 383.766.799-53, Carteira de Identidade nº S/R 784.670 – SSP/SC, residente e domiciliado à Rua Habib Farah, nº 197, CEP 89.226-270, Bairro Aventureiro, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

EDSON PEREIRA DE LIMA, brasileiro, solteiro, coordenador de produção, nascido em 18/06/1978, inscrito no CPF sob o nº 023.987.519-29, Carteira de Identidade nº 6.780.830-4 – SSP/PR, residente e domiciliado à Rua Adolfo Kluver, nº 265, Bairro Vila Nova, CEP 89.237-275, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

ELIANE EDLA SCHWALB LUCACHINSKI, brasileira, casada, cozinheira, nascida em 04/04/1966, inscrita no CPF sob o nº 421.384.859-00, Carteira de Identidade nº 164.862-2 – SSP/SC, residente e domiciliada à Rua Habib Farah, nº 197, Bairro Aventureiro, CEP 89.226-270, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

FARLEI LUIS DA SILVEIRA, brasileiro, solteiro, técnico em plásticos, nascido em 11/05/1982, inscrito no CPF sob o nº 008.691.869-90, Carteira de Identidade nº 338.599-65 – SSP/SC, residente e domiciliado à Rua Estados Unidos, nº 109, Bairro Iritiú, CEP 89.227-050, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

GILSON DE JESUS GONÇALVES, brasileiro, casado, técnico em plásticos, nascido em 16/07/1967, inscrito no CPF sob o nº 116.343.098-63, Carteira de Identidade nº 17.911.095-0 – SSP/SP, residente e domiciliado à Rua Japurá, nº 386, Bairro Guanabara, CEP 89.207-800, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like Gilson, Farlei, and others.]

- 02 -

ITALO CHISTÊ, brasileiro, solteiro, projetista, nascido em 19/05/1982, inscrito no CPF sob o nº 912.751.130-87, Carteira de Identidade nº 7073050540 – SSP/R3, residente e domiciliado à Rua Doutor João Culin, nº 2008, ap. 1202, Bloco 'A', Bairro América, CEP 89.204-000, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

MARIZA CRISTINA DA SILVA, brasileira, solteira, trainee jurídico, nascida em 06/02/1981, inscrita no CPF sob o nº 036.017.389-81, Carteira de Identidade nº 390.339-5 – SSP/SC, residente e domiciliada à Rua Água Marinha, nº 45, Bairro Saguagú, CEP 89.221-220, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

IVALDO SKORKA, brasileiro, casado, coordenador de produção, nascido em 27/09/1958, inscrito no CPF sob o nº 351.601.959-04, Carteira de Identidade nº 210.002-9 – SSP/SC, residente e domiciliado à Rua João Cristino Silva, nº 136, Bairro Itinga, CEP 89.235-220, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

OSNI MAFRA DE MOURA, brasileiro, casado, vigilante, nascido em 06/05/1958, inscrito no CPF sob o nº 294.750.409-78, Carteira de Identidade nº 9/R 782.845 – SSP/SC, residente e domiciliado à Avenida Firmino da Silva, nº 399, Bairro Parque Guarani, CEP 89.209-225, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

PERCY CHAVES SIEBENCICHLER, brasileiro, casado, operador de máquina, nascido em 16/11/1961, inscrito no CPF sob o nº 568.141.949-53, Carteira de Identidade nº 2/R 177.832-1 – SSP/SC, residente e domiciliado à Rua Willy Schossland, nº 300, Bairro Jardim Iriú, CEP 89.224-061, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

SIDNEI LUIZ MEYER, brasileiro, casado, programador de produção, nascido em 17/03/1965, inscrito no CPF sob o nº 493.296.189-87, Carteira de Identidade nº 2/R 154.244-5 – SSP/SC, residente e domiciliado à Rua Benjamin Constant, nº 167, Bairro América, CEP 89.204-360, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

TARCIO CORDEIRO DOS SANTOS, brasileiro, solteiro, técnico em plásticos, nascido em 03/01/1982, inscrito no CPF sob o nº 008.861.285-60, Carteira de Identidade nº 86.016.679-1 – SSP/SC, residente e domiciliado à Rua Prefeito Helmuth Falgatter, nº 2397, CEP 89.206-101, Bairro Boa Vista, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

THIAGO DE MELO FREITAS, brasileiro, solteiro, técnico em plásticos, nascido em 02/10/1986, inscrito no CPF sob o nº 063.375.229-07, Carteira de Identidade nº 455.739-13 – SSP/SC, residente e domiciliado à Rua Selma Doering Bruhns, nº 164, Bairro Jardim Iriú, CEP 89.2224-403, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

VANESSA MARTINS OLIVEIRA BOSO, brasileira, casada, Analista de RH, nascida em 24/12/1982, inscrita no CPF sob o nº 041.070.649-30, Carteira de Identidade nº 4.172.457-7 – SSP/SC, residente e domiciliada à Rua Waldemiro Rosa, nº 1320, Bairro Ademar Garcia, CEP 89.230-705, na cidade de Joinville - Santa Catarina;

às dez horas do dia vinte e cinco do mês de Junho do ano de dois mil e sete, no endereço da Rua Otobor Doerfler, nº 1187, Bloco 'A', Bairro Atradores, CEP 89203-001, nesta cidade de Joinville - Santa Catarina, a tudo lido, examinado e debatido, concordam, todos sem exceção, aderir, tendo entre si justo e contratado, a constituição da sociedade cooperativa denominada **COOPERATIVA DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE POLÍMEROS DE JOINVILLE** – sigla: **UNIPOL**, na forma abaixo prescrita:

CAPÍTULO 01

DA DENOMINAÇÃO, SEDE, FORO, ÁREA DE ATUAÇÃO, DURAÇÃO E ANO SOCIAL -

Artigo 1º - A **COOPERATIVA DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE POLÍMEROS DE JOINVILLE**, com sigla **UNIPOL**, reger-se-á pelas disposições da Constituição da República Federativa do Brasil e pela lei em vigor, pelo presente Estatuto e pelos termos do Regimento Interno, tendo:

[Assinaturas manuscritas]

- 03 -

- a) Sede e administração na Rua Ottokar Doerffel, nº 1187, Bloco "A", Bairro Atradores, na cidade de Joinville - Santa Catarina, e foro jurídico na mesma comarca;
- b) Área de ação para efeito de admissão de associados, abrangendo os municípios da área metropolitana da cidade de Joinville - Estado de Santa Catarina;
- c) Prazo de duração indeterminado;
- d) Exercício social compreendendo o período de 1º de Janeiro a 31 de Dezembro, sendo que as demonstrações financeiras serão elaboradas em 31 de dezembro, através do levantamento do balanço geral.

CAPÍTULO 02

DOS OBJETIVOS SOCIAIS -

Artigo 2º - A Cooperativa tem por finalidade primordial a defesa econômico-social de seus associados, organizando e coordenando o trabalho individual e tratando de seus interesses junto a terceiros, sem qualquer objetivo de lucro, no ramo de indústria, comércio, importação e exportação de produtos plásticos na transformação de polímeros, especificamente: processando atividades no segmento da industrialização, comércio, importação e exportação de produtos plásticos na transformação de polímeros pelos processos de extrusão, sopro, injeção, rotomoldagem e, em especial, na fabricação de: perfis plásticos de todos os tipos, esquadrias em PVC, tubos em geral, conexões de todas as espécies para instalações hidráulicas ou de qualquer outra natureza, para adução de água ou condução de esgoto, mangueiras e flexíveis em geral, irrigação, eletricidade, condução de outros líquidos, vapores ou gases, materiais plásticos em geral, em estado natural ou semi-manufaturados, materiais para vedar, calafetar, e isolar, mangueiras não metálicas, produtos para indústria médico-hospitalar, indústria automotiva, produtos para construção civil em geral, válvulas e registros de plástico, produtos para construção de estradas de rodagem, cordas, sacos, forros, laminados plásticos rígidos ou flexíveis para revestimentos e outros artigos de material plástico em geral.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Para a consecução de seus objetivos, de acordo com os recursos disponíveis e prévia programação, a cooperativa poderá:

- a) Contratar serviços para seus associados no que for necessário para melhor execução dos serviços;
- b) Propiciar apoio aos associados no que for necessário para melhor execução dos serviços;
- c) Providenciar e organizar os serviços aproveitando a capacidade dos associados, distribuindo-os sempre conforme suas aptidões e o interesse coletivo;
- d) Promover assistência social e educacional aos associados, dentro das possibilidades da Cooperativa;
- e) Propiciar, via convênios com sindicatos, universidades, Cooperativas, prefeituras e outros órgãos, benefícios;
- f) Promover mediante convênio com entidades especializadas, públicas ou privadas, o aprimoramento técnico profissional dos associados, tendo sempre em vista a educação cooperativista;
- g) Contratar serviços, adquirir matérias-primas, máquinas, equipamentos, veículos, e outros insumos básicos necessários ao exercício das atividades dos sócios em condições convenientes, inclusive importação;
- h) Efetuar contratos de venda de seus produtos e equipamentos, inclusive exportação, dentro da área de sua atuação;
- i) Providenciar e organizar os serviços de modo a aproveitar a capacidade dos sócios, sempre os distribuindo conforme suas aptidões e interesses coletivos dos mesmos;
- j) Realizar em benefício de seus sócios, seguro de vida coletivo e de acidente de trabalho, dentro das possibilidades da Cooperativa.

PARAGRAFO PRIMEIRO - A Cooperativa buscará também obter a recuperação de créditos trabalhistas de seus cooperados junto à empresa Proplast Industrial S/A, inscrita no CNPJ/MF nº 83.635.235/0001-87, na condição que esta se encontre, nos autos do processo nº 038.96.001645-6, em trâmite perante a 1ª Vara Cível da Comarca de Joinville - Santa Catarina.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'FS' and 'P'.

- 04 -

PARAGRAFO SEGUNDO - A Cooperativa poderá constituir, ou participar como acionista, de empresas, novas ou já existentes, desde que dentro do seu ramo de atuação, condicionada a prévia aprovação em assembleia por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos votos dos sócios matriculados.

PARAGRAFO TERCEIRO - Nos contratos elaborados, a cooperativa representará os cooperados, coletivamente, agindo como sua mandatária.

PARAGRAFO QUARTO - Os cooperados executarão os serviços contratados pela Cooperativa em conformidade com este Estatuto e o Regimento Interno.

Artigo 3º - A Cooperativa poderá associar-se a outras Cooperativas, Federações, Confederações de Cooperativas ou a outras sociedades ou associações, visando sempre à defesa econômico-social, o desenvolvimento harmônico e a consecução plena dos objetivos da Cooperativa e do seu quadro social.

CAPITULO 03 DOS COOPERADOS -

Artigo 4º - Poderão ingressar na cooperativa, salvo de impossibilidade técnica de prestação de serviços, quaisquer pessoas que se dediquem à atividade de prestação de serviços, dentro da área de ação da Cooperativa, legalmente capazes, que possam livremente dispor de si, e que não pratiquem outra atividade que possa prejudicar ou colidir com interesses e objetivos da Cooperativa.

PARÁGRAFO ÚNICO - A proposta de inscrição, uma vez aprovada pelo Conselho de Administração e referendada pela Assembleia Geral, será o candidato admitido aos quadros da Cooperativa, devendo subscrever as quotas-parte de Capital nos termos e condições previstas neste Estatuto e juntamente com o Presidente da Cooperativa, assinará o Livro ou Ficha de matrícula.

Artigo 5º - O número de cooperados será limitado quanto ao máximo, respeitada a viabilidade técnica da prestação de serviços, e respeitando o interesse da Cooperativa, definido em Assembleia Geral, tendo como número mínimo 20 (vinte) cooperados.

PARAGRAFO PRIMEIRO - A representação de pessoa jurídica, junto à Cooperativa, se fará através de pessoa física, especialmente designada, mediante instrumento próprio.

PARAGRAFO SEGUNDO - O Conselho de Administração poderá rejeitar a proposta de admissão de associados se entenderem contrário aos interesses da sociedade.

PARAGRAFO TERCEIRO - Aprovada a proposta de admissão pelo Conselho de Administração, o candidato subscreverá quotas-parte de capital, nos termos e condições deste Estatuto, e assinará o livro ou ficha de matrícula, juntamente com o presidente, o que complementar a sua admissão na Cooperativa.

Artigo 6º - Cumprindo o que dispõe o Artigo anterior, o cooperado adquire todos os direitos e assume as obrigações decorrentes da Lei, deste Estatuto Social e de deliberações tomadas pela Cooperativa.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Fará parte do processo de matrícula:

I - a inscrição do sócio como Contribuinte Individual da Previdência Social, uma vez que o trabalhador associado à Cooperativa, que nessa qualidade presta serviços a terceiros é considerado trabalhador autônomo;

PARAGRAFO SEGUNDO - A subscrição de quotas-parte de Capital pelo sócio e a assinatura no Livro de Matrícula complementarão a sua admissão na Cooperativa, assumindo, a partir daí, todos os direitos e obrigações em relação à sociedade, de acordo com o presente Estatuto e demais deliberações da Cooperativa.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right that appears to be 'Racy'.

Artigo 7º - São direitos dos cooperados:

- a) Tomar parte nas Assembleias Gerais, discutir e votar os assuntos neles tratados ressalvas às restrições neste Estatuto;
- b) Propor ao Conselho de Administração ou Assembleia Geral, medidas de interesses da Cooperativa;
- c) Votar e ser votado para os Conselhos de Administração e de Fiscalização e outros órgãos da Cooperativa;
- d) Demitir-se da Cooperativa se assim lhe convier;
- e) Realizar com a Cooperativa as operações constantes dos seus objetivos;
- f) Solicitar por escrito, até 05 (cinco) dias antes da realização da Assembleia, quaisquer informações referentes a assuntos constantes na ordem do dia;
- g) Descanso anual de, no máximo, 20 (vinte) dias corridos e no mínimo 10 (dez) dias intercalados, a ser regulamentado no Regimento Interno;
- h) Sindicalizar-se, facultativamente, ao Sindicato dos Plásticos de Joinville, devendo a Cooperativa tomar as providências cabíveis para a formalização do ato, inclusive o desconto devido nas retiradas e o recolhimento junto ao organismo sindical.

PARAGRAFO ÚNICO - Para candidatar-se às eleições, deverá o associado solicitar a inclusão do seu nome entre os dos concorrentes aos mesmos cargos, em petição que contenha, além de sua assinatura, de 02 (dois) associados no gozo de seus direitos sociais, assim como a declaração de não estar incluído nos casos de inelegibilidade enumerados no Artigo 51, da lei nº 5764/71, e promessa de servir e fielmente desempenhar o mandato de que for investido.

Artigo 8º - São deveres dos Cooperados:

- a) Executar as atividades que lhe forem atribuídas pela Cooperativa, conforme as normas aprovadas pela Assembleia Geral e que deverão fazer parte do Regimento Interno;
- b) Subscriver e integralizar quotas partes do capital social com as respectivas taxas de serviços e os encargos operacionais que forem estabelecidos, nos termos deste Estatuto;
- c) Contribuir com as taxas de serviços e encargos operacionais que forem estabelecidas;
- d) Prestar à Cooperativa os esclarecimentos que lhe forem solicitados, sobre os serviços executados em nome desta, inclusive as relacionadas ao seu objetivo social;
- e) Cumprir as disposições da Lei no Estatuto e do Regimento Interno, respaldar as resoluções tomadas pela Diretoria e as deliberações das Assembleias Gerais;
- f) Cumprir a jornada normal de trabalho estabelecida no Regimento Interno conforme a função e o turno de trabalho específicos de cada cooperado;
- g) Zelar pelo patrimônio moral e material da Cooperativa;
- h) Participar das perdas do exercício, na proporção das operações que houver realizado com a Cooperativa, se o Fundo de Reserva não for suficiente para cobri-las;
- i) Comunicar à Diretoria, com 30 (trinta) dias de antecedência e por escrito, a interrupção temporária das suas atividades, indicando o motivo;
- j) Satisfazer pontualmente seus compromissos para com a Cooperativa, dentre os quais o de participar ativamente da sua vida societária e empresarial;
- k) Caso o Fundo de Reserva não seja suficiente para cobrir as despesas, cabe ao sócio participar das perdas do exercício, proporcionalmente às operações que realizou com a Cooperativa, ressalvando-se que, na impossibilidade de assim se apurar, serão elas divididas igualmente entre os sócios;
- l) Acusar o seu impedimento nas deliberações sobre qualquer operação em que tenha interesse oposto ao da Cooperativa;
- m) Levar ao conhecimento do Conselho de Administração e ou do Conselho Fiscal a existência de qualquer irregularidade que atente contra a Lei, o Estatuto e o Regimento Interno.

PARAGRAFO ÚNICO - O dano intencional causado pelo sócio acarretará na sua definitiva eliminação dos quadros da Cooperativa, além do ressarcimento pelo mesmo dos prejuízos causados.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

- 06 -

DAS RESPONSABILIDADES DOS COOPERADOS -

Artigo 9º - O Cooperado responde, subsidiariamente, pelas obrigações sociais assumidas com terceiros, até o valor total das quotas-parte com que se comprometeu para a constituição do Capital Social.

PARAGRAFO ÚNICO - A responsabilidade do cooperado somente poderá ser invocada, depois de judicialmente exigida a da Cooperativa e perdura até quando forem aprovadas, pela Assembleia Geral, as contas do exercício em que se deu a sua retirada.

Artigo 10º - A responsabilidade do cooperado pelo compromisso da sociedade perante terceiros, perdurará para os eliminados, excluídos e demitidos até quando forem aprovadas as contas do exercício em que se deu o desligamento, sendo que os direitos do cooperado falecido passam aos herdeiros, na forma da lei.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Em caso de falecimento de um dos sócios, ficará vedado aos respectivos herdeiros ou sucessores o direito de suceder o sócio pré-morto, na sociedade.

PARAGRAFO SEGUNDO - As obrigações dos sócios falecidos, contraídas com a Cooperativa e as decorrentes de sua responsabilidade como sócio em face de terceiros, passam aos herdeiros, prescrevendo após 01 (um) ano do dia da abertura da sucessão.

PARAGRAFO TERCEIRO - Os prejuízos verificados no decorrer do exercício serão cobertos com recursos provenientes do Fundo de Reserva e, se insuficiente este, mediante rateio, entre os associados, na razão direta dos serviços usufruídos, ressalvada a opção prevista no parágrafo único do artigo 80, da Lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971.

DA DEMISSÃO, DA ELIMINAÇÃO E DA EXCLUSÃO DO COOPERADO -

Artigo 11º - A demissão do cooperado não poderá ser negada e dar-se-á unicamente a seu pedido, e será requerida a Diretor-presidente, sendo por este levada ao conhecimento da Diretoria, em sua primeira reunião e averbada no Livro e ou Ficha de Matrícula, mediante termo assinado pelo Diretor-Presidente.

Artigo 12º - Além de outros motivos, o Conselho de Administração deverá eliminar o sócio que:

- a) Vier a exercer qualquer atividade considerada prejudicial à Cooperativa ou que colida com os seus objetivos;
- b) Deixar de exercer suas atividades na Cooperativa, injustificadamente;
- c) Deixar de cumprir dispositivos da lei, deste Estatuto Social e deliberações da Cooperativa;
- d) Recuse sem justificativa, prática de atos cooperativos;
- e) Levar a cooperativa a prática de atos judiciais para obter o cumprimento de obrigações por ele contraídas;
- f) Cause danos morais e financeiros à Cooperativa, ou desrespeite colegas de trabalho e ou tomadores de serviços;
- g) Cometer agressão física contra qualquer sócio ou fazê-lo contra qualquer pessoa dentro das instalações da Cooperativa;
- h) Cometer furto ou roubo;
- i) For condenado em ação criminal;
- j) Usar, vender, guardar ou portar drogas ilegais dentro das instalações da Cooperativa;
- k) Portar ou fazer uso de arma de fogo ou arma branca dentro das instalações da Cooperativa;
- l) Embriaguez em serviço;
- m) Estiver nas instalações da cooperativa sob fortes indícios de uso ou sob efeito de substâncias entorpecentes (valendo-se da prova testemunhal para sua verificação);
- n) Violação de segredos ou de informações estratégicas da Cooperativa.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'A' on the left and several other signatures across the bottom right.]

- 07 -

Artigo 13º - A eliminação, que será aplicada em virtude de infração grave da Lei, deste Estatuto, ou das decisões de Assembleias, incluindo o Regimento Interno, será feita por decisão do Conselho de Administração, com posterior referendo da Assembleia Geral, devendo os motivos que a determinaram constarem sucintamente do termo lavrado no Livro de Matrícula e assinado pelo presidente da cooperativa.

PARAGRAFO PRIMEIRO - Antes de tomar qualquer decisão, deverá o Conselho de Administração ouvir as razões do cooperado envolvido, devendo reduzi-las a termo em ata contendo o resumo de sua defesa.

PARAGRAFO SEGUNDO - O sócio será informado da punição através de comunicado pessoal, mediante recibo ou por meio de notificação postal registrada - "AR" ou via telex fonado, endereçada à sua residência, tendo a diretoria da cooperativa o prazo de 30 (trinta) dias para comunicar o cooperado da sua eliminação. Caso o sócio se recuse a dar o recibo sobre a punição, valerá a prova de testemunhas, também cooperados, as quais atestarão que a comunicação realizou-se e que o sócio recusou-se a fornecer o recibo próprio.

PARAGRAFO TERCEIRO - No prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir do recebimento da notificação, o cooperado poderá interpor recurso, que terá efeito suspensivo desde o momento em que for protocolado perante o Conselho de Administração até a primeira Assembleia Geral, quando será julgado, observando o artigo 23, parágrafos 1º e 2º, deste estatuto.

Artigo 14º - Será também excluído o cooperado por sua morte; incapacidade civil não suprida; por dissolução da pessoa jurídica; por deixar de atender os requisitos estatutários de ingresso ou permanência na Cooperativa, ou deixar de exercer, por vontade própria, na área de ação da Cooperativa, a atividade que lhe facultou cooperar-se.

PARAGRAFO PRIMEIRO - A exclusão do sócio, com base na penúltima e última disposição do artigo 14º, supra, será feita por decisão do Conselho de Administração, aplicando-se o disposto no artigo 13, caput, e parágrafos, com posterior referendo da Assembleia Geral.

PARAGRAFO SEGUNDO - No caso de hipótese de exclusão do associado por morte, o pagamento dos valores referentes às quotas-parte, aos seus herdeiros ou sucessores, será realizado nos ditames previstos neste estatuto.

Artigo 15º - Em qualquer caso de demissão, eliminação ou exclusão, o sócio só terá direito à restituição do capital que integralizou, das sobras e de outros créditos que lhe tiverem sido registrados, mediante a devida reparação de eventuais danos causados à cooperativa, caso em que deverá restar incontroversa a responsabilidade deste com relação os atos cometidos em desfavor à cooperativa.

PARAGRAFO PRIMEIRO - A restituição de que trata este Artigo somente poderá ser exigida depois de aprovado, pela Assembleia Geral, o Balanço do Exercício em que o sócio tenha sido desligado da Cooperativa.

PARAGRAFO SEGUNDO - O Conselho de Administração poderá determinar que a restituição desse Capital seja feita em parcelas iguais e mensais, a partir do exercício financeiro que se seguir ou em que se deu o desligamento.

PARAGRAFO TERCEIRO - Ocorrendo demissões, eliminações ou exclusões de sócios em número tal que as restituições das importâncias referidas no presente Artigo possam ameaçar a estabilidade econômico-financeira da Cooperativa, esta poderá restituí-las mediante critérios que resguardecem a sua continuidade.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Al", "Chap", "P", "V. S. S. S.", and "P. S. S. S.".

- 08 -

Artigo 16º - Os atos de demissão, eliminação ou exclusão acarretam o vencimento e a pronta exigibilidade das dívidas do sócio com a Cooperativa, sobre cuja liquidação caberá ao Conselho de Administração se pronunciar e decidir, inclusive, o desconto imediato de sua retirada para os casos em que os seus atos causem danos, devidamente comprovados, à cooperativa.

Artigo 17º - Compete à Cooperativa, para efeitos de ingresso e permanência de associados, identificar os agentes concorrentes ou contrários ao seu objetivo social.

CAPÍTULO 04 DO CAPITAL SOCIAL -

Artigo 18º - O capital social da Cooperativa, representado por quotas-parte, não terá limite quanto ao máximo, tendo como capital mínimo o valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

PARAGRAFO PRIMEIRO - O Capital Social é subdivido em quotas-parte no valor de R\$ 1,00 (um real) cada uma;

PARAGRAFO SEGUNDO - A quota-parte é indivisível, intransferível a não cooperados e não poderá ser negociada, de modo algum, nem dada como garantia, e todo o seu movimento - subscrição, integralização, transferência e restituição - será sempre escriturado no livro de Matrícula e contabilizado em fichas próprias individuais.

PARAGRAFO TERCEIRO - A quota-parte não pode ser objeto de penhor, mas seu valor realizado pode ser base para um crédito na sociedade e corresponde como segunda garantia pelas obrigações que o sócio contrair na Cooperativa.

PARAGRAFO QUARTO - As quotas-parte não poderão ser transferidas entre os sócios.

PARAGRAFO QUINTO - Para efeito de novas admissões de sócios ou novas subscrições, a Assembleia Geral, anualmente e com a aprovação do quorum previsto no parágrafo único do artigo 23 deste estatuto, em conformidade com o artigo 40 da Lei nº 5.784 de 16 de dezembro de 1971, atualizará o valor da quota-parte consoante proposição do Conselho de Administração.

PARAGRAFO SEXTO - Extraordinariamente, a Cooperativa poderá aceitar como pagamento das quotas-parte do capital, bens, como máquinas e equipamentos, desde que isto seja previamente aprovado em Assembleia.

Artigo 19º - Cada sócio obriga-se a subscrever, no mínimo o valor correspondente a 2.000 (duas mil) quotas-parte.

Artigo 20º - O cooperado, poderá integralizar as quotas-parte de uma só vez, à vista, ou em até 04 (quatro) anos após o seu ingresso, de forma parcelada, mês-a-mês, através de abatimento diretamente da sua retirada mensal; contudo, não sendo inferior a 50 (cinquenta) cotas e nem superior a 100 (cem) quotas mensais de acordo com as peculiaridades financeiras de cada cooperado.

Artigo 21º - A restituição do capital e das sobras líquidas, em caso de demissão, eliminação ou exclusão, será sempre feita após a aprovação do Balanço Patrimonial, correspondente ao ano social em que o cooperado deixou de fazer parte da Cooperativa.

PARAGRAFO ÚNICO - Ocorrendo demissão, eliminação ou exclusão de cooperados, em número tal que a devolução do capital social possa afetar a estabilidade econômico-financeira da Cooperativa, esta poderá efetuar a em prazo idêntico ao da integralização.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like "A. P.", "J. P.", "R.", "A. B.", "S. B.", "P. B.", "L. B.", "M. B.", "N. B.", "O. B.", "P. B.", "Q. B.", "R. B.", "S. B.", "T. B.", "U. B.", "V. B.", "W. B.", "X. B.", "Y. B.", "Z. B."]

- 09 -

Artigo 22º - Ao capital social integralizado incidirão juros de até 12% (doze por cento) ao ano, quando apuradas sobras no final do exercício social, e desde que haja a aprovação nesse sentido pela Assembleia Geral Ordinária.

CAPÍTULO 05 DOS ORGÃOS SOCIAIS -

Seção I Da Assembleia Geral -

Artigo 23º - A Assembleia Geral dos cooperados, Ordinária ou Extraordinária é o órgão supremo da sociedade e dentro dos limites legais e estatutários, tendo poderes para decidir os negócios relativos ao objeto da sociedade e tomar as resoluções convenientes ao desenvolvimento e defesa desta, e suas deliberações vinculam a todos, ainda que ausentes ou discordantes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Nas Assembleias Gerais o quorum de instalação será o seguinte:

- I - 2/3 (dois terços) do número de associados, em primeira convocação;
- II - metade mais 1 (um) do número de associados, em segunda convocação;
- III - mínimo de 10 (dez) associados na terceira convocação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As Assembleias Gerais serão convocadas com antecedência mínima de 10 (dez) dias, em primeira convocação, mediante editais afixados em locais apropriados das dependências comumente mais freqüentadas pelos associados e com a assinatura de todos os cooperados no edital, publicados em jornal e comunicados aos associados por meio de circular e serão publicados em jornal e complementarmente enviados por meio eletrônico (e-mail) e divulgado em site da entidade.

Artigo 24º - Não havendo, no horário estabelecido, quorum de instalação, que é de 2/3 do número de associados em condições de voto, as Assembleias poderão ser realizadas em segunda convocação, com metade mais 01 (um) dos sócios ou em terceira com mínimo de dez sócios desde que conste do edital, sendo sempre observado intervalo mínimo de 01 (uma) hora entre uma e outra convocação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A convocação será feita pelo Presidente, ou por qualquer dos Órgãos de Administração, pelo Conselho Fiscal, ou após solicitação não atendida, por 20% (vinte por cento) dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso da convocação ser feita pelos associados, o edital será assinado, no mínimo, pelos cinco primeiros signatários do documento que a solicitou. As deliberações das Assembleias serão tomadas por maioria de votos dos associados presentes com direito de votar.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Verificado o quorum, o Presidente instalará a Assembleia.

PARÁGRAFO QUARTO - Prescreve em quatro anos a ação para anular as decisões da Assembleia Geral vitadas de erro, dolo, fraude ou simulação, tomadas com violação da lei e ou do Estatuto, contado o prazo da data em que a Assembleia Geral foi realizada.

Artigo 25º - Quando houver eleição para a Diretoria ou Conselho de Administração, a Assembleia Geral será convocada com antecedência mínima de 30 (trinta dias), conforme o Artigo 60, deste Estatuto, sendo observadas as mesmas exigências de quorum do Artigo 24.

Artigo 26º - É da competência das Assembleias Gerais a destituição dos membros dos órgãos de administração ou de fiscalização ou de outros órgãos.

PARÁGRAFO ÚNICO - Ocorrendo destituição ou situação que possa ocorrer à regularidade da administração e fiscalização da Cooperativa, a Assembleia Geral convocará novas eleições, que se realizarão no prazo de 30 (trinta) dias, podendo designar administradores e conselheiros provisórios, até a posse dos novos.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

- 010 -

Artigo 27º - Na Assembleia Geral, cada associado presente terá direito a somente um voto, qualquer que seja o número de suas quotas-parte, conforme a lei cooperativista, não sendo permitida a representação por meio do mandatário.

PARÁGRAFO ÚNICO - Via de regra, a votação será aberta, mas a Assembleia Geral poderá optar pelo voto secreto atendendo às normas usuais.

Seção II

Da Assembleia Geral Ordinária -

Artigo 28º - A Assembleia Geral Ordinária, que se realizará obrigatoriamente uma vez por ano, no decorrer dos 3 (três) primeiros meses após o término do exercício social, deliberará sobre os seguintes assuntos que deverão constar da ordem do dia:

I - prestação de contas dos órgãos de administração acompanhada de parecer do Conselho Fiscal, compreendendo: a) relatório da gestão; b) balanço; c) demonstrativo das sobras apuradas ou das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições para cobertura das despesas da sociedade e o parecer do Conselho Fiscal.

II - destinação das sobras apuradas ou rateio das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições para cobertura das despesas da sociedade, deduzindo-se, no primeiro caso as parcelas para os Fundos Obrigatórios;

III - eleição dos componentes dos órgãos de administração, do Conselho Fiscal e de outros, quando for o caso;

IV - quando previsto, a fixação do valor dos honorários, gratificações e cédula de presença dos membros do Conselho de Administração ou da Diretoria e do Conselho Fiscal.

V - quaisquer assuntos de interesse social, excluídos os enumerados no artigo 46 da Lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os membros dos órgãos de administração e fiscalização não poderão participar da votação das matérias referidas nos itens I e IV, deste artigo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A aprovação do relatório, do balanço e das outras peças da prestação de contas desonerará membros do Conselho de Administração da Responsabilidade, ressalvadas as casos de erro, dolo, fraude ou simulação, bem como a infração da Lei ou deste Estatuto.

Seção III

Da Assembleia Geral Extraordinária -

Artigo 29º - A Assembleia Geral Extraordinária realizar-se-á sempre que necessário e poderá deliberar sobre quaisquer assuntos de interesse da sociedade, desde que mencionados no Edital de Convocação.

Artigo 30º - É de competência exclusiva da Assembleia Geral Extraordinária deliberar sobre os seguintes assuntos:

I - reforma do estatuto;

II - fusão, incorporação ou desmembramento;

III - mudança do objeto da sociedade;

IV - renúncia ou interdição dos membros da sociedade e nomeação de liquidantes;

V - contas do liquidante.

PARÁGRAFO ÚNICO - São necessários os votos de 2/3 (dois terços) dos associados presentes, no momento da votação, para tornar válidas as deliberações de que trata este Artigo.

Seção IV

Dos Órgãos de Administração -

Artigo 31º - O Conselho de Administração é o órgão superior na hierarquia administrativa, sendo de sua competência e responsabilidade na decisão sobre todo e qualquer assunto de ordem econômica ou social, de interesse da Cooperativa ou de seus sócios, nos termos da Lei, deste Estatuto, do Regimento Interno e de recomendações da Assembleia Geral.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

- 011 -

Artigo 32º - O Conselho de Administração será composto de 05 (cinco) membros, todos sócios no gozo de seus direitos sociais, eleitos pela Assembleia Geral para um mandato de 04 (quatro) anos, sendo obrigatória, ao término de cada mandato, a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) de seus componentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Integram o Conselho de Administração, o Presidente, o Vice-Presidente, o Tesoureiro, o Secretário e mais 1 (um) Conselheiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A renovação de 1/3 (um terço) dos componentes do Conselho de Administração deverá abranger, a cada eleição, pelo menos um terço alternado, de tal forma que, no início do quarto mandato subsequente, tenha ocorrido a renovação completa de seus membros, impossibilitando que qualquer conselheiro venha a exercer mais de 3 (três) mandatos consecutivos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Não podem fazer parte do Conselho de Administração, além dos inabilitados enumerados nos casos referidos no Artigo 40 deste Estatuto, os parentes entre si até o 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral.

Artigo 33º - O Presidente, quando necessário, será sempre substituído pelo Vice-presidente, sendo que, quanto aos demais cargos do Conselho de Administração, nos seus impedimentos por prazos inferiores a 90 (noventa) dias, observa-se a ordem sucessória disposta no presente Artigo, garantindo-se o retorno do Conselheiro ao cargo para o qual foi eleito:

- a) O Vice-presidente será substituído pelo Tesoureiro;
- b) O Tesoureiro será substituído pelo Conselheiro;
- c) O Secretário será substituído pelo Conselheiro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Se o número de membros do Conselho de Administração ficar reduzido a menos de 4 (quatro), deverá ser convocada Assembleia Geral para o devido preenchimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Nos impedimentos por prazo superior a 90 (noventa) dias, o Conselheiro perderá seu cargo, sendo substituído, até o final do mandato, na forma do presente Artigo.

Artigo 34º - O Conselho de Administração reger-se pelas seguintes normas:

- a) Reúne-se ordinariamente uma vez por mês, e, extraordinariamente, sempre que necessário, por convocação do Presidente, pela maioria do próprio Conselho, ou ainda, por solicitação do Conselho Fiscal;
- b) Delibera validamente com a presença da maioria dos seus membros, proibida a representação, sendo as decisões tomadas pela maioria simples de votos dos presentes, reservado ao Presidente o exercício do voto de desempate;
- c) As deliberações serão consignadas em atas circunstanciadas, lavradas em livro próprio, lidas, aprovadas e assinadas ao final dos trabalhos pelos presentes.

PARÁGRAFO ÚNICO - Perderá automaticamente o cargo o membro do Conselho de Administração que, sem justificativa, faltar a 03 (três) reuniões ordinárias consecutivas ou a 06 (seis) durante o ano.

Artigo 35º - Cabe ao Conselho de Administração, entre outras, as seguintes atribuições.

- a) Propor à Assembleia Geral as políticas e metas para orientação geral das atividades da Cooperativa, apresentando programas de trabalho e orçamentos, além de sugerir as medidas a serem tomadas;
- b) Avaliar e providenciar o montante dos recursos financeiros e dos meios necessários ao atendimento das operações e serviços;
- c) Estimar previamente a rentabilidade das operações e dos serviços, bem como a sua viabilidade;
- d) Estabelecer as normas para o funcionamento da sociedade;

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'X' on the left and various names and initials on the right.]

- 012 -

- e) Estabelecer, na forma do Artigo 12 do presente Estatuto, sanções ou penalidades a serem aplicadas nos casos de violação ou abusos cometidos contra disposições da Lei, deste Estatuto ou das regras de relacionamento com a sociedade que venham a ser expedidas de suas reuniões;
- f) Deliberar sobre a admissão, demissão, eliminação e exclusão do sócio;
- g) Deliberar sobre a convocação da Assembleia Geral e estabelecer sua Ordem do Dia;
- h) Estabelecer a estrutura operacional e administrativa dos negócios sociais, fixando valores para cada atividade dos sócios;
- i) Propor as normas de disciplina social, que constarão de regulamento próprio a ser aprovado pela Assembleia Geral;
- j) Julgar os recursos formulados por sócios;
- k) Fixar as despesas de administração em orçamento anual que indique a fonte dos recursos para a sua cobertura;
- l) Indicar o banco ou bancos nos quais devam ser feitos os depósitos de numerário disponível e fixar o limite máximo que poderá ser mantido em caixa;
- m) Estabelecer as normas de controle das operações e serviços, verificando mensalmente, no mínimo, o estado econômico-financeiro da Cooperativa e o desenvolvimento das operações e serviços, através de balanços de contabilidade e demonstrativos específicos;
- n) Adquirir, alienar ou onerar bens imóveis da sociedade, com expressa autorização da Assembleia Geral;
- o) Contrair obrigações, transigir, alienar e onerar bens móveis, ceder direitos e constituir mandatários;
- p) Fixar anualmente taxas destinadas a cobrir a depreciação ou o desgaste dos valores que compõem o ativo permanente da sociedade;
- q) Zelar pelo cumprimento da lei cooperativista, naquilo que não contrarie a Constituição Federal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Presidente providenciará para que os demais membros do Conselho de Administração recebam com a antecedência mínima de 03 (três) dias, cópias dos balanços e demonstrativos, planos e projetos e outros documentos sobre os quais tenham que se pronunciar, sendo-lhes, facultado, ainda, anteriormente à reunião correspondente, inquirir sócios, pesquisar documentos e outros, a fim de diminuir as dúvidas eventualmente existentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As normas estabelecidas pelo Conselho de Administração serão baixadas em forma de Resoluções e Regulamentos que, em seu conjunto, quando aprovadas pela Assembleia Geral, constituirão o Regimento Interno da Cooperativa.

Artigo 36º - Ao Presidente competem, entre outros, as seguintes poderes e atribuições:

- a) Supervisionar todas as atividades da Cooperativa;
- b) Baixar os atos de execução das decisões do Conselho de Administração;
- c) Assinar, conjuntamente com o vice-presidente ou tesoureiro, contratos e demais documentos constitutivos de obrigações;
- d) Convocar e presidir as reuniões do Conselho de Administração, bem como as Assembleias Gerais dos Sócios;
- e) Apresentar à Assembleia Geral Ordinária:
 - Relatório da gestão;
 - Balanço Geral;
 - Demonstrativo das sobras apuradas ou das perdas verificadas no exercício;
- f) Representar ativa e passivamente a Cooperativa, em juízo ou fora dele, podendo nomear preposto, desde que seja membro do Conselho de Administração;
- g) Elaborar um plano anual de atividades da Cooperativa;
- h) Verificar freqüentemente o saldo em caixa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os cheques, em regra, serão sempre assinados por dois dos seguintes membros do Conselho de Administração: Presidente, Vice-presidente e Tesoureiro;

- 013 -

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na ausência de um deles (Presidente, Vice-presidente ou Tesoureiro), por mais de vinte dias, poderá ser escolhido, em caráter extraordinário, outro membro do Conselho de Administração, que fará a substituição durante o tempo de afastamento, devendo tal deliberação constar da ata da reunião do Conselho de Administração.

PARÁGRAFO TERCEIRO - É expressamente vedado assinar cheques em branco.

Artigo 37º - Ao Vice-presidente, observado o disposto no Artigo 32, § único deste Estatuto, compete interessar-se pelos trabalhos do Conselho de Administração, em especial as atribuições do Presidente, substituindo este em seus impedimentos.

PARÁGRAFO ÚNICO - O Conselho de Administração poderá determinar tarefas e atividades especiais a serem desempenhadas pelo Vice-presidente.

Artigo 38º - Ao Tesoureiro, dentre outras, competem as seguintes atribuições:

- a) Exercer as tarefas próprias da Tesouraria, de acordo com as decisões tomadas pelo Conselho de Administração;
- b) Interessar-se pelos trabalhos do Conselho de Administração, substituindo a quem de direito na forma do presente Estatuto;
- c) Assinar cheques, na forma do Artigo 36, § único, do presente Estatuto.

Artigo 39º - Ao Secretário compete, dentre outras, a atribuição de secretariar os trabalhos e orientar a lavratura das atas das reuniões do Conselho de Administração e da Assembleia Geral, responsabilizando-se pela guarda de livros, documentos e arquivos.

Artigo 40º - Ao Conselheiro compete, dentre outras, as seguintes atribuições:

- a) Participar ativamente das reuniões do Conselho de Administração, juntamente com os demais integrantes, com direito a voz e voto;
- b) Substituir o Tesoureiro ou o Secretário nos seus impedimentos, na forma do presente Estatuto;
- c) Assumir outras atribuições que lhe forem delegadas pela Assembleia Geral ou pelo Conselho de Administração.

Artigo 41º - Os administradores eleitos não serão pessoalmente responsáveis pelas obrigações que contraírem em nome da sociedade, mas responderão solidariamente pelos prejuízos resultantes de seus atos se agirem com culpa ou dolo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A Cooperativa responderá pelos atos a que se refere este Artigo, se os houver ratificado ou deles logrado proveito.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os que participem de ato ou operação social em que se oculte a natureza da sociedade, podem ser declarados pessoalmente responsáveis pelas obrigações em nome dela contraída, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O membro do Conselho de Administração que, em qualquer operação, tiver interesse oposto ao da Cooperativa, não poderá participar das deliberações referentes a essa operação, cumprindo-lhe acusar o seu impedimento.

PARÁGRAFO QUARTO - Os componentes do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal ou de outros órgãos, assim como os liquidantes, equiparam-se aos administradores das sociedades anônimas para efeito de responsabilidade criminal.

PARÁGRAFO QUINTO - Sem prejuízo da ação que possa caber a qualquer cooperado, a sociedade, por seus dirigentes, ou representada por sócio escolhido em Assembleia Geral, terá direito de ação contra os administradores, para promover a sua responsabilidade.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'F.S.' and 'f.']

- 015 -

- h) Constatar se há exigências ou deveres a cumprir junto à Administração Pública;
- i) Averiguar se os estoques de materiais, equipamentos outros estão corretos, bem como se os inventários periódicos ou anuais feitos com observância de regras próprias;
- j) Estudar balanços e outros demonstrativos mensais, o balanço e o relatório anual do Conselho de Administração, emitindo parecer sobre estes à Assembleia Geral;
- k) Dar conhecimento ao Conselho de Administração das conclusões dos seus trabalhos, denunciando a este, à Assembleia Geral ou às autoridades competentes, as irregularidades constatadas e convocar a Assembleia Geral se ocorrerem motivos graves ou urgentes.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para o desempenho de suas funções, terá o Conselho Fiscal acesso a quaisquer livros, contas e documentos da Cooperativa.

Artigo 47º - A Cooperativa deverá, além de outros, ter os seguintes livros:

- a) Com termos de abertura e encerramento, assinados pelo Presidente:
 - Matrícula;
 - Presença de sócios às Assembleias Gerais;
 - Atas do Conselho de Administração;
 - Atas do Conselho Fiscal.
- b) Autenticados pela autoridade competente:
 - Livros fiscais;
 - Livros contábeis;

PARÁGRAFO ÚNICO - É facultada a adoção de livros de folhas soltas ou fichas.

Artigo 48º - Os serviços de contabilidade da Cooperativa deverão ser organizados segundo as normas gerais da Contabilidade Cooperativa.

CAPÍTULO 07

DA DISSOLUÇÃO E LIQUIDAÇÃO -

Artigo 49º - A Cooperativa dissolve-se de pleno direito,

- a) Devido a sua alteração de forma jurídica;
- b) Pela redução do número mínimo de cooperados;
- c) Quando assim for deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária, desde que os cooperados, totalizando o número mínimo exigido por lei, não se dispõem a assegurar a sua continuidade.

Artigo 50º - Quando a dissolução da Cooperativa não for promovida voluntariamente, nas hipóteses previstas no Artigo anterior, a medida poderá ser tomada judicialmente, a pedido de qualquer cooperado, nos moldes da lei.

CAPÍTULO 08

DOS FUNDOS, DO BALANÇO, DAS DESPESAS, DAS SOBRAS E PERDAS -

Artigo 51º - A Cooperativa constituirá:

- Fundo de Reserva destinado a reparar perdas e atender ao desenvolvimento de suas atividades, constituído de 10% (dez por cento) das sobras líquidas do exercício;
- Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social, destinado a prestação de assistência aos associados, seus familiares e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa, constituído de 5% (cinco por cento), pelo menos, das sobras líquidas apuradas no exercício.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os serviços de assistência técnica serão de 5% (cinco por cento) das sobras líquidas do exercício e será utilizado como fundo educacional e social, atendidos pelo respectivo Fundo, poderão ser executados mediante convênios.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '15/01/2011' and '16/01/2011'.]

- 018 -

PARÁGRAFO SEGUNDO - A Assembleia Geral poderá, de acordo com as condições financeiras da cooperativa e após todos os investimentos cabíveis à sua efetiva manutenção, respeitando os fundos de integralização e investimentos, e, ainda, sem que acarrete na descapitalização do empreendimento, criar fundos sociais, divisíveis, ou não, dispondo sobre o modo de formação, gestão e extinção, que serão constituídos através de percentuais sobre as sobras líquidas apuradas em cada exercício, sendo:

- Fundo de Reserva Compulsória - FRC, constituído de 8% (oito por cento) da retirada mensal do cooperado (anticipação de sobras) e será devolvido ao mesmo por ocasião da perda de sua qualidade associativa, na proporção da sua respectiva participação;
- Fundo de Descanso Anual - FUA, constituído de 8,3% (oito virgula três por cento) da retirada mensal do cooperado (anticipação de sobras), se destinará a garantir ao mesmo ajuda financeira para descanso anual;
- Fundo de Sobras Extras-FSE, constituído de 8,3 % (oito virgula três por cento) da retirada mensal do cooperado (anticipação de sobras), se destinará ao mesmo no mês subsequente à aprovação de contas do exercício social, na proporção de sua respectiva participação; estes três fundos serão depois de contabilizados separadamente, depositados em contas bancárias específicas, sendo movimentadas pela Administração da Cooperativa e por uma comissão de dois associados, eleita em Assembleia Geral exclusivamente para essa função, e também poderá ser criado;
- Fundo Complementar de Assistência à Saúde - FCAS, destinado a suprir eventuais emergências de saúde, de natureza divisível, constituído de 15% (quinze por cento) das sobras do exercício, cuja utilização será regulamentada por resolução a ser aprovada pela Assembleia Geral;
- Fundo de Responsabilidade Previdenciária - FRP, constituído de 10% (dez por cento) do total das importâncias distribuídas aos associados da Cooperativa, mensalmente apurado que se destinará à contribuição da previdência privada.

PARÁGRAFO ÚNICO - As sobras líquidas apuradas no exercício, depois de deduzidas as taxas para os fundos indivisíveis, serão rateadas entre os associados, em partes diretamente proporcionais às operações realizadas com a Cooperativa no período, salvo deliberação diversa da Assembleia Geral e para o período referente o ano 2007 a 2012, 75% (setenta e cinco por cento) do valor das sobras líquidas será utilizado para integralização das cotas de capital.

Artigo 52º - O Balanço Geral, incluído o confronto de receitas e despesas, será levantado no dia 31 de dezembro de cada ano.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os resultados serão apurados separadamente, segundo a natureza das operações e ou serviços.

Artigo 53º - As despesas da sociedade serão cobertas pelos associados, mediante rateio, na proporção direta do uso dos serviços, em conformidade o parágrafo terceiro, do artigo 8º, deste estatuto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As despesas administrativas serão rateadas em partes iguais entre todos os associados, quer tenham ou não utilizado os serviços da Cooperativa durante o exercício.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para os efeitos do disposto neste Artigo, as despesas serão levantadas separadamente.

Artigo 54º - Os prejuízos de cada exercício, apurados em balanço, serão cobertos com o saldo do fundo de Reserva e demais Reservas que possam ser utilizadas para tal fim.

PRÁGRAFO ÚNICO - Quando Fundos ou Reservas forem insuficientes para cobrir prejuízos operacionais referidos neste Artigo, esses serão rateados entre os associados, na razão direta das operações realizadas com a Cooperativa.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'A.', 'C.', 'P.', 'R.', 'B.', 'Terey', and others.]

- 017 -

Artigo 55º - Além dos previstos neste Estatuto, a Cooperativa, através da Assembleia Geral poderá criar outros fundos inclusive rotativos, com recursos destinados a fins específicos, sempre fixando o modo de formação, aplicação e liquidação.

CAPÍTULO 09 DOS LIVROS -

Artigo 56º - A cooperativa deverá, além de outros, ter os seguintes livros,

- Com termos de abertura e encerramento, assinados pelo Presidente:

- Matrícula;
- Presença dos Cooperados às assembleias Gerais;
- Atas das Assembleias Gerais;
- Atas das reuniões da Diretoria (ou Conselho de administração);
- Atas das Reuniões do Conselho Fiscal;

- Autenticados pela autoridade competente:

- Livros Fiscais;
- Livros Contábeis.

PARÁGRAFO ÚNICO - É facultada a adoção de livros de folhas soltas ou fichas.

Artigo 57º - No Livro de Matrícula, os Cooperados serão inscritos por ordem cronológica de admissão, dela constando:

- Nome, nacionalidade, estado civil, profissão e residência;
- A data de admissão e, quando for o caso, de sua demissão a pedido, eliminação ou exclusão;
- Conta corrente das respectivas quotas - partes do capital social.

CAPÍTULO 10 DAS ELEIÇÕES -

Artigo 58º - As eleições para os cargos do Conselho de Administração e Conselho Fiscal realizam-se em Assembleia Geral.

PARÁGRAFO ÚNICO - Será instituída a Comissão Eleitoral, composta de dois membros do Conselho Fiscal, indicados pelo próprio Conselho de Administração, desde que não participem das chapas concorrentes, com o objetivo de verificar se estão sendo cumpridas todas as disposições deste capítulo.

Artigo 59º - A votação é direta e o voto é secreto, podendo em caso de inscrição de uma única chapa, optar pelo sistema de aclamação conforme a decisão da Assembleia.

Artigo 60º - Somente poderão concorrer às eleições candidatos que integram chapa completa, salvo aqueles que forem considerados inelegíveis, conforme o Artigo 61, da Lei 5.764/71, em conformidade com o Parágrafo Único, do Artigo 7º, deste Estatuto.

PARÁGRAFO ÚNICO - A chapa inscrita para o Conselho de Administração deverá ser diversa da inscrita para o Conselho Fiscal, e poderão ser realizadas votações distintas.

Artigo 61º - O edital de convocação e as circulares aos associados, para a Assembleia Geral em que se realizará a eleição para o Conselho de Administração, serão publicados e expedidos com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da realização da Assembleia.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with vertical lines next to them.

0454

Artigo 62º - A inscrição das chepas concorrentes ao Conselho de Administração far-se-á no período compreendido entre a data da publicação do Edital de convocação para a respectiva Assembleia Geral até 05 (cinco) dias antes da sua realização.

PARÁGRAFO ÚNICO - O prazo mínimo para a inscrição das chapas nominativas ao Conselho Fiscal, quando não ocorrer eleição do Conselho de Administração, será até 05 (cinco) dias antes da realização da respectiva Assembleia Geral Ordinária.

Artigo 63º - A inscrição das chapas para o Conselho de Administração e Conselho Fiscal realizar-se-á na sede da Cooperativa, nos prazos estabelecidos, em dias úteis, no horário comercial, devendo, ser utilizado, para tal fim, o Livro de Registro de Inscrição de Chapas.

Artigo 64º - As chapas concorrentes aos cargos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, além de sua denominação, deverão apresentar:

- Relação nominal dos concorrentes com respectivos números de inscrição constante do Livro de Matrícula;
- A indicação de dois fiscais, para acompanhar a votação e apuração, os quais estarão impedidos de concorrer a cargos na respectiva eleição;
- Autorização por escrito de cada candidato para sua inscrição.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os candidatos individualmente deverão apresentar, para fim de registro da chapa, que integram os seguintes documentos:

- Declaração de bens;
- Declaração de elegibilidade, Artigo 51 "caput" da Lei nº 5.764/71;
- Declaração de não estarem incursos no disposto no Parágrafo único do Artigo 51 e Parágrafo 1º do Artigo 58 da Lei nº 5764/41;
- Certidão do cartório da protesto onde tenha residido nos últimos 05 (cinco) anos;
- Disponibilidade para dar Aval e Fiança e demais encargos, inclusive depositário fiel de bens, para as operações da Cooperativa.

Artigo 65º - Formalizado o registro, não será admitida a substituição do candidato, salvo em caso de morte ou invalidez comprovada até o momento da instalação da Assembleia Geral, sendo que o candidato substituído deverá apresentar as declarações das alíneas 'b' e 'c' do Artigo anterior para poder concorrer.

CAPÍTULO 11

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS.

Artigo 66º - Os mandatos dos membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, perduram até a data da realização da Assembleia Geral Ordinária que responda ao exercício social em que tais mandatos se findam.

Artigo 67º - Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Administração "ad referendum" da Assembleia Geral, observando-se os dispositivos legais e de acordo com princípios doutrinários.

Artigo 68º - Os casos omissos serão resolvidos de acordo com os dispositivos legais em vigor, sendo eleito para qualquer demanda judicial o Foro da Comarca de Joinville, Estado de Santa Catarina, por mais privilegiado que o outro seja.

Artigo 69º - A alienação ou oneração de bens imóveis ou máquinas e equipamentos da cooperativa está condicionada à aprovação em assembleia, especificamente convocada para este fim, de no mínimo 23 (vinte e três) dos votos dos sócios matriculados na ocasião.

Artigo 69º - A alienação ou oneração de bens imóveis ou máquinas e equipamentos da cooperativa está condicionada à aprovação em assembleia, especificamente convocada para este fim, de no mínimo 23 (dois terços) dos votos dos sócios matriculados na ocasião.

- 018 -

Artigo 70º - O presente Estatuto poderá ser reformado, através de decisão em assembleia, especialmente convocada para este fim, e depende da aprovação de 2/3 (dois terços) dos votos dos sócios matriculados.

E, por estarem acordes, tendo sido por todos lido o presente Estatuto, examinado e debatido, concordam, todos sem exceção, aderir, tendo entre si justo e contratado, a constituição de sociedade cooperativa denominada **COOPERATIVA DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE POLÍMEROS DE JOINVILLE** – com a sigla: **UNIPOL**, no que firmam abaixo:

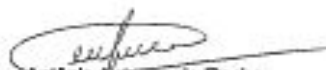
ESTATUTO APROVADO NA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA REALIZADA NO DIA 25 DE JUNHO DE 2007, NO MUNICÍPIO DE JOINVILLE - ESTADO DE SANTA CATARINA.

Joinville - Santa Catarina, em 25 de Junho de 2007.

COOPERADOS :


Adilson Pereira
CPF nº 585.326.769-87


Algemiro Alves da Oliveira
CPF nº 334.534.978-53


Antônio Antônio da Rocha
CPF nº 711.796.909-15


Carlos Augusto da Oliveira Saffi
CPF nº 456.641.960-88


Claiton Luis Ramos
CPF nº 029.799.849-55


Cristiane de Melo
CPF nº 053.730.529-73


Dioneu Lucachinski
CPF nº 383.766.799-53

- 020 -

Edson Passira da Silva
Edson Passira da Silva
CPF nº 023.987.519-28

Eliane Edla S. Lucachinski
Eliane Edla Schwalbe Lucachinski
CPF nº 421.384.850-00

FABRÍCI LUIS DA SILVA
Fabrício Luis da Silva
CPF nº 008.691.869-90

Gilson de Jesus Gonçalves
Gilson de Jesus Gonçalves
CPF nº 116.343.098-63

Italo Chisté
Italo Chisté
CPF nº 912.751.130-87


Maria Cristina da Silva
Maria Cristina da Silva
CPF nº 036.017.389-61

Nivaldo Skorka
Nivaldo Skorka
CPF nº 351.601.959-04

Osgimair da Moura
Osgimair da Moura
CPF nº 294.750.409-78

Perce Chaves Siebenschickler
Perce Chaves Siebenschickler
CPF nº 568.141.949-53

- 021 -



Sidnei Luiz Meyer
CPF nº 483.298.189-87



Tâmaris Cristiane dos Santos
CPF nº 008.881.285-60




Thiago de Melo Freitas
CPF nº 083.375.229-07




Vanessa Martins Oliveira Boso
CPF nº 041.070.649-30



Carlos Augusto de Oliveira Salfi
Advogado - OAB/SC 10714
CPF nº 458.641.980-68

	JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA CERTIFICADO REGISTRO EM: 02/07/2017 SOB Nº: 4244967/2017 Protocolo: 071158990-S, DE 30/05/2017
	COOPERATIVA DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE POLÍMEROS DE JOINVILLE INTERO


JULIANA ESCALINI DE FREITAS
 SECRETÁRIA GERAL